

PARLEMENT EUROPÉEN

Direction Générale des Études

DOCUMENT DE TRAVAIL

**SYSTÈMES DE RECRUTEMENT
ET D'ÉGALITÉ DES CHANCES**

Série Droits des Femmes

FEMM 110 FR

La présente publication est disponible en langue française.

Un résumé (FEMM 110A FR) est disponible dans les langues suivantes :

FR (original)
EN, ES, DE

Une liste des autres publications dans la Série Droits des Femmes figure à la fin de ce document.

Editeur : Parlement européen
L - 2929 Luxembourg

Auteur : Isaac González García

Responsable : Victoria García Muñoz
Division des Affaires sociales et juridiques
Direction Générale des Études
Tél.: + 352) 4300 27769
Fax: + 352) 4300 27720

Les opinions exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position du Parlement européen.

Reproduction et traduction autorisées, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source, information préalable de l'éditeur et transmission d'un exemplaire à celui-ci.

Manuscrit achevé en novembre 2000.

PARLEMENT EUROPÉEN

Direction Générale des Études

DOCUMENT DE TRAVAIL

**SYSTÈMES DE RECRUTEMENT
ET D'ÉGALITÉ DES CHANCES**

Série Droits des Femmes

FEMM 110 FR

03-2001

TABLE DES MATIÈRES

Sigles	7
Tableau 1. Récapitulation et comparaison des éléments caractérisant les systèmes de recrutement et la politique d'égalité des chances dans la fonction publique des États membres, des institutions européennes et des organisations internationales	8
INTRODUCTION	9
CHAPITRE I - LES ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE	11
1. La fonction publique	11
1.1. Fonction publique et Union européenne: la fonction publique, une prérogative nationale.....	11
1.2. Fonction publique statutaire et non statutaire	12
1.3. Systèmes organisationnels de la fonction publique dans les États membres.....	13
Tableau 2. Traits caractéristiques des systèmes de carrière et d'emploi	14
2. États membres: analyse des systèmes de recrutement et de la politique d'égalité des chances dans la fonction publique	15
2.1. La Belgique	18
Tableau récapitulatif	19
2.1.1. Conditions d'accès à la fonction publique.....	21
2.1.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	23
2.1.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes	24
2.2. Le Danemark	28
Tableau récapitulatif.....	29
2.2.1. Conditions d'accès à la fonction publique.....	31
2.2.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	32
2.2.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes	33
2.3. L'Allemagne.....	36
Tableau récapitulatif.....	37
2.3.1. Conditions d'accès à la fonction publique.....	39

2.3.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	41
2.3.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes	42
2.4. La Grèce	46
Tableau récapitulatif.....	47
2.4.1. Conditions d'accès à la fonction publique	49
2.4.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	50
2.4.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes	52
2.5. L'Espagne	54
Tableau récapitulatif.....	55
2.5.1. Conditions d'accès à la fonction publique	57
2.5.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	59
2.5.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes	60
2.6. La France	63
Tableau récapitulatif.....	64
2.6.1. Conditions d'accès à la fonction publique	66
2.6.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	68
2.6.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes	70
2.7. L'Irlande	73
Tableau récapitulatif.....	74
2.7.1. Conditions d'accès à la fonction publique	76
2.7.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	78
2.7.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes	79
2.8. L'Italie.....	83
Tableau récapitulatif.....	84
2.8.1. Conditions d'accès à la fonction publique	86
2.8.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	88
2.8.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes	89
2.9. Le Luxembourg	92
Tableau récapitulatif.....	93
2.9.1. Conditions d'accès à la fonction publique	95
2.9.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	97
2.9.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes	98

2.10. Les Pays-Bas	101
Tableau récapitulatif.....	102
2.10.1. Conditions d'accès à la fonction publique.....	104
2.10.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	105
2.10.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes.....	106
2.11. L'Autriche.....	109
Tableau récapitulatif.....	110
2.11.1. Conditions d'accès à la fonction publique.....	112
2.11.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	113
2.11.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes.....	114
2.12. Le Portugal	117
Tableau récapitulatif.....	118
2.12.1. Conditions d'accès à la fonction publique.....	120
2.12.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	121
2.12.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes.....	123
2.13. La Finlande.....	126
Tableau récapitulatif.....	127
2.13.1. Conditions d'accès à la fonction publique.....	129
2.13.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	130
2.13.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes.....	132
2.14. La Suède.....	135
Tableau récapitulatif.....	136
2.14.1. Conditions d'accès à la fonction publique.....	138
2.14.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	139
2.14.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes.....	140
2.15. Le Royaume-Uni	143
Tableau récapitulatif.....	144
2.15.1. Conditions d'accès à la fonction publique.....	146
2.15.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique	147
2.15.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes.....	149

CHAPITRE II - LES INSTITUTIONS EUROPÉENNES	153
Tableau 3. Récapitulation des éléments caractérisant le système de recrutement et la politique d'égalité des chances dans les institutions européennes	155
1. Conditions d'accès à la fonction publique européenne	157
2. Procédures de recrutement au sein des institutions européennes	159
3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes	163
3.1. La Commission européenne.....	164
3.2. Le Secrétariat général du Parlement européen.....	167
3.3. Le Secrétariat général du Conseil de l'Union européenne	170
3.4. Les autres institution	173
CHAPITRE III - LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES	177
1. Le Secrétariat du Conseil de l'Europe	178
Tableau récapitulatif.....	179
1.1. Conditions d'accès.....	181
1.2. Procédures de recrutement.....	183
1.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes.....	184
2. Le Secrétariat de l'Assemblée Générale des Nations Unies	186
Tableau récapitulatif.....	188
2.1. Conditions d'accès.....	190
2.2. Procédures de recrutement.....	191
2.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes.....	193
CONCLUSION	197
BIBLIOGRAPHIE	199
Annexe - Diplômes nationaux donnant accès aux concours à la fonction publique européenne	219

Sigles

B: Belgique

DK: Danemark

D: Allemagne

EL: Grèce

E: Espagne

F: France

IRL: Irlande

I: Italie

L: Luxembourg

NL: Pays-Bas

A: Autriche

P: Portugal

FIN: Finlande

S: Suède

UK: Royaume-Uni.

UE: institutions européennes (Commission européenne, Secrétariat général du Conseil de l'UE, Secrétariat général du Parlement européen, Secrétariat général du Comité des régions et Banque européenne d'Investissement). Les autres institutions (Cour de justice, Cour des comptes et Comité économique et social) n'ont pas publié de plans ou programmes en matière d'égalité des chances au sein de son secrétariat.

CdE: Secrétariat du Conseil de l'Europe.

ONU: Secrétariat de l'Assemblée Générale des Nations Unies.

Tableau 1. Récapitulation et comparaison des éléments caractérisant les systèmes de recrutement et la politique d'égalité des chances dans la fonction publique des États membres, des institutions européennes et des organisations internationales

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	UE	CdE	ONU
Conditions d'accès																		
Formation requise	X	*	X	X	X	X	X	*	X	*	X	X	*	*	X	X	X	X
Période de formation	N	N	N	X	X	X	N	X	X	N	X	X	D	N	N	N	N	N
Période d'essai	X	X	X	X	X	X	X	X	N	X	X	X	D	D	D	X	X	X
Limite d'âge maximum	X	N	X	X	*	*	X	N	X	N	X	N	N	N	*	X	X	X
Nationalité fixée par la loi	X	X	N	X	X	X	N	X	X	X	N	X	N	N	N	X	X	X
Exigences linguistiques légales	X	N	X	N	N	N	N	N	X	X	X	N	X	N	N	X	X	X
Autres exigences	X	N	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	N	D	X	X	X	X
Valorisation expérience professionnelle	*	X	*	*	*	*	X	X	*	X	*	*	X	X	X	X	X	X
Procédures de recrutement																		
Concours/opposition régulier	X	N	N	X	X	X	X	X	X	N	N	X	N	N	N	X	X	X
Autorité centralisée	X	N	N	X	N	X	X	N	X	N	N	N	N	N	N	N	X	X
Publicité des vacances	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Droits de candidats contre la procédure	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	N	X	X	X	X	X	X	N
Politique d'égalité des chances																		
Reconnaissance légale	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Responsable égalité des chances	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Programmes spéciaux	X	X	X	X	X	X	X	X	N	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actions positives	X	D	X	X	X	X	D	X	N	D	X	X	X	X	X	X	X	X
Quotas en faveur des femmes	N	—	N	D	N	N	N	X	N	D	X	N	X	—	N	N	N	N
Procédures de compensation	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	—	—

X: Oui N: Non *: Apprécié cas par cas

—: Réponse non connue à l'achèvement du manuscrit

D: À la discrétion de l'autorité publique

INTRODUCTION

L'objet de la présente étude est la description et l'analyse des éléments spécifiques des différents systèmes de recrutement et de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la fonction publique des États membres de l'Union, des institutions européennes et des organisations internationales (Conseil de l'Europe et Nations Unies).

Malgré les nombreuses différences qui existent dans la structure de la fonction publique internationale, il y a néanmoins une série de similarités sur la base desquelles une analyse comparative peut être faite. Il faut encore souligner que cette étude est centrée d'une manière générale sur les agents ayant un statut public, à savoir les fonctionnaires.

Dans le **chapitre 1**, après avoir encadré la fonction publique, l'étude fait une analyse des systèmes de recrutement et de la politique d'égalité des chances dans la fonction publique des États membres de l'Union européenne. Dans tous les États, certaines conditions spécifiques régissent l'entrée dans la fonction publique. Les modes de sélection appliqués pour le recrutement des fonctionnaires montrent aussi des divergences. L'égalité des droits entre les femmes et les hommes est établie dans tous les États membres. Dans la majorité d'entre eux, cette égalité des droits est non seulement régie par la loi, mais aussi par un principe constitutionnel. Tous les États membres, à l'exception du Luxembourg, ont établi des programmes spéciaux pour promouvoir l'égalité des chances et ont désigné des responsables au sein des départements. Mais le nombre des mesures dites "positives" pour assurer l'égalité diffère considérablement d'un État à l'autre: de la réserve explicite des postes aux femmes (quotas) à la simple déclaration stipulant que l'autorité concernée est un employeur favorisant l'égalité des chances.

Le **chapitre 2** analyse les systèmes de recrutement et la politique d'égalité des chances au sein de la fonction publique européenne. Les différentes institutions recrutent des fonctionnaires et d'autres agents séparément, mais un nombre croissant de concours inter-institutionnels sont organisés. Sur la question de l'égalité des chances, les institutions s'efforcent d'intégrer cette dimension à toutes les politiques communautaires. Dans le cadre de la politique du personnel, la plupart des institutions européennes ont adopté des programmes d'action positive destinés à favoriser l'emploi des femmes dans tous les grades, notamment à des postes élevés. Les institutions se sont aussi dotées de structures internes propres pour l'égalité des chances appelées Comités Paritaires pour l'Égalité des Chances (COPEC).

Le **chapitre 3** donne un aperçu des initiatives qui ont été prises au sein du Secrétariat du Conseil de l'Europe et du Secrétariat de l'Assemblée Générale des Nations Unies pour assurer l'égalité des chances lors du recrutement de son personnel.

Une série de tableaux, un par chaque État membre, un pour les institutions européennes, un pour le Conseil de l'Europe et un autre pour les Nations Unies, fournit des informations clés sur les thèmes couverts par cette analyse comparative. Un renvoi aux notes de bas de page dans chacun des tableaux permettra au lecteur de rassembler les dispositions juridiques et la bibliographie nécessaire du droit sur l'égalité des chances et des systèmes de recrutement de la fonction publique dans les États membres, les institutions européennes, le Conseil de l'Europe et l'organisation des Nations Unies.

CHAPITRE I - LES ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE

Le premier chapitre de cette étude se fonde essentiellement sur les travaux réalisés à l'Institut Européen d'Administration Publique, à Maastricht, en 1995, qui conduisirent en 1996 à la publication, en anglais, ainsi qu'en français et en allemand, de l'ouvrage *Les Fonctions publiques dans l'Europe des Quinze: Réalités et perspectives*, rédigé par Robert Polet, Christoph Demmke et Astrid Auer¹.

Il est sans doute souhaitable de commencer par délimiter le périmètre du champ de la fonction publique. Il ne s'agit, en effet, pas de toute la fonction publique comprenant à la fois l'administration centrale de l'État, celle des régions, provinces et communes, et pour la France, par exemple, la fonction publique hospitalière. De même, les agents publics (dans certains pays appelés également fonctionnaires) des entreprises publiques, qui jouissent souvent d'un "statut" proche de celui des fonctionnaires de l'État, ne sont pas retenus non plus. Elle se limite à la seule administration centrale ou fédérale des États membres de l'Union européenne².

1. La fonction publique

L'étude des effectifs de l'administration publique dans les États membres de l'Union européenne révèle un effectif total, pour la fonction publique administrative et le secteur public non-marchand, de près de 23 millions d'agents; la fonction publique administrative seule n'en compte que 11,5 dont l'administration locale représente encore la moitié. La fonction publique centrale et régionale des pays fédéraux ou semi-fédéraux compte ainsi environ 5 millions d'agents.

1.1. Fonction publique et Union européenne: la fonction publique, une prérogative nationale

L'Union européenne n'a aucune compétence formelle en matière de fonction publique des États membres. La seule référence explicite à "l'administration publique" dans les Traités est celle de **l'article 39** du Traité de la Communauté européenne (version Amsterdam) qui établit le principe de la liberté de circulation des travailleurs et qui stipule en son **paragraphe 4** que "les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique".

Ce principe fondamental étant établi, il est donc clair que l'organisation et les règles de fonctionnement des fonctions publiques des États membres sont de la compétence exclusive de ceux-ci. Le principe de subsidiarité est donc d'application.

En matière de libre circulation des agents publics, la Cour de justice des Communautés européennes a nettement établi que l'exception définie par l'article 39.4 ne pouvait vider de son contenu l'objectif

¹ AUER, Astrid, DEMMKE, Christophe, et POLET, Robert, *La Fonction Publique dans l'Europe des 15: Réalités et perspectives*, Institut Européen d'Administration Publique, 1996, 261 pp. Une version actualisée de cet ouvrage est actuellement en préparation.

² POLET, Robert, "La Fonction publique dans l'Europe des Quinze: Réalités et Perspectives", *Eipascope* n° 99/2, Institut Européen d'Administration Publique, 1999, p. 21.

même du Traité en la matière qui est bien de faciliter la libre circulation et non de la restreindre. Dès lors, l'interprétation de cette disposition doit être limitative.

Ne sont exclus du principe de base de libre circulation que les agents des administrations publiques titulaires d'emplois "qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État ou des autres collectivités publiques"³.

Par le biais de cette politique de libre circulation, comme par celui des politiques d'égalité des chances et d'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'Union européenne s'introduit donc indirectement au cœur des politiques de gestion du personnel des fonctions publiques. Cela a conduit en effet à faire sauter un principe auquel tous les États recourraient traditionnellement, à savoir celui de réserver l'accès à la fonction publique aux seuls nationaux. Aujourd'hui cette ouverture des emplois publics, sauf l'exception limitée décrite ci-dessus est pratiquement réalisée dans tous les États membres de l'Union.

La libre circulation ne pouvant se limiter au seul accès initial en début de carrière des fonctionnaires, mais devant permettre également la mobilité européenne en cours de carrière, d'autres éléments sont appelés à évoluer.

En l'absence de tout Conseil des ministres de la fonction publique de l'Union européenne, une coopération informelle s'est établie depuis de nombreuses années. Ainsi six conférences informelles des ministres en charge de la fonction publique ont eu lieu depuis 1988 et trente-deux réunions semestrielles des Directeurs généraux de la fonction publique ont été organisées à ce jour. La 33ème rencontre a eu lieu à Helsinki, siège de la Présidence de l'Union au second semestre 1999, les trois et quatre novembre.

Au cours de ces rencontres, des échanges d'expériences menées en matière de gestion des administrations publiques portent notamment sur les réformes administratives, les processus de modernisation, les initiatives prises en matière de gestion du personnel, de dialogue social, de développements en politique de qualité, en politique de décentralisation ou de déconcentration, ou en "New Public Management".

1.2. Fonction publique statutaire et non statutaire

Certains pays parlent du "statut" des fonctionnaires ou des agents de l'État, d'autres parlent tout simplement de conditions d'emploi, ou de droit du travail appliqué au personnel des organisations publiques. Le plus souvent, les règles définissant les conditions d'emploi relèvent du droit public et dérogent fréquemment aux règles d'application pour les travailleurs du secteur privé.

On parle de "fonction publique statutaire" lorsque les normes juridiques établissent un droit du travail distinguant nettement les conditions d'emploi en fonction publique de celles qui régissent le droit commun du travail. C'est le cas en France, en Belgique, en Allemagne, en Espagne, au Portugal et en Grèce.

On ne fait pas référence au terme de statut, lorsque le droit de la fonction publique établit que c'est le droit commun du travail qui s'applique, à quelques exceptions près, aux agents de l'État ou

³ Arrêts du 17 déc. 1980 et 26 mai 1982. Affaire 149/79, Commission/Belgique. Rec. 1980, p. 3881, et Rec. 1982, p. 1845.

fonctionnaires. C'est le cas en Suède, Finlande, au Danemark, aux Pays-Bas et, depuis quelques années, en Italie.

Enfin, de nombreux États emploient à la fois du personnel statutaire, auquel l'appellation "fonctionnaires" est souvent réservée, ainsi que du personnel non statutaire ou contractuel⁴.

1.3. Systèmes organisationnels de la fonction publique dans les États membres

La comparaison des conditions d'emploi dans les fonctions publiques des États membres de l'Union européenne fait apparaître deux systèmes bien distincts d'organisation: le système de carrière (en anglais, "career system") et le système d'emploi ("position system"). Les principales caractéristiques des deux systèmes et les États membres concernés sont reprises dans le **tableau 2**.

Le **système de carrière** se caractérise essentiellement par le recrutement du fonctionnaire à la base d'une carrière spécifique au cours de laquelle il est ensuite promu; sa rémunération augmente en fonction des réglementations statutaires. La loi prévoit des conditions minimales d'accès en matière de formation. Ce type de système est fortement hiérarchisé et se base sur différents niveaux de carrière et évolutions de carrière. Le fonctionnaire obtient un emploi permanent après avoir suivi une certaine période de formation ou une période d'essai.

Quand au **système d'emploi**, le principe fondamental est que les fonctionnaires ne sont pas recrutés dans une carrière spécifique mais à un poste particulier. Le/la candidat(e) doit satisfaire aux exigences fixées par le département ou l'agence compétent. Ce système ne prévoit pas l'octroi d'un emploi permanent ni la promotion au sein d'un système statutaire d'évolution de carrière. Les conditions du contrat de travail sont flexibles de manière à répondre aux intérêts individuels et aux besoins tant du département qui recrute que du fonctionnaire dans le cadre des conventions collectives. L'emploi dans le système d'emploi est comparable dans une large mesure à l'emploi dans le secteur privé.

On observe une tendance croissante, dans un nombre sans cesse plus grand d'États, à combiner les éléments caractéristiques des deux systèmes. Ces modèles peuvent être désignés sous le nom de **systèmes mixtes** lors qu'il existe un équilibre entre les deux systèmes dans la configuration de la fonction publique des États membres.

Le **tableau 2** est une tentative approximative de classification des États membres de l'UE dans l'un des deux systèmes de base décrits plus haut.

⁴ Op. cit, p. 22, note 2.

Tableau 2. Traits caractéristiques des systèmes de carrière et d'emploi

	Système de carrière	Système d'emploi
I. États membres	Belgique Allemagne Grèce Espagne France Irlande Luxembourg Autriche Portugal	Danemark Italie Pays-Bas Finlande Suède Royaume-Uni
II. Conditions d'accès à la fonction publique	<p>1. Recrutement uniquement aux emplois d'accès à une carrière.</p> <p>2. Diplômes et/ou formation spécifiques pour une carrière spécifique.</p> <p>3. Formation et/ou période d'essai en début de carrière.</p> <p>4. Limites d'âge maximum.</p>	<p>1. Recrutement également aux emplois en cours de carrière.</p> <p>2. Aucun diplôme ou formation spécifique prévu par la législation, mais des aptitudes particulières sont exigées pour un poste déterminé.</p> <p>3. Pas de période de formation et/ou de stage en début de carrière.</p> <p>4. Pas de limite d'âge maximum.</p>
III. Accès des ressortissants UE	<p>6. Uniquement aux postes de début de carrière ou en cours de carrière très restreint.</p> <p>7. Peu de valorisation des expériences professionnelles antérieures.</p>	<p>6. Aux postes de début de carrière ainsi qu'aux postes en milieu de carrière.</p> <p>7. L'expérience professionnelle est un des critères de sélection et peut influencer le salaire de départ.</p>
IV. Méthodes de recrutement	8. Méthodes formelles.	8. Pas de procédures formelles, mais méthodes de recrutement similaires à celles du secteur privé.

2. États membres: analyse des systèmes de recrutement et de la politique d'égalité des chances dans la fonction publique

Des conditions spécifiques régissant l'aptitude à entrer dans la fonction publique en tant que fonctionnaire existent dans tous les États membres. Certains exigent des diplômes ou parcours éducatifs pour les différents niveaux d'emploi. En outre, il y a des exigences supplémentaires telles que les compétences linguistiques, la jouissance des droits civiques, les obligations militaires, des limites d'âge spécifiques et l'aptitude physique à l'emploi. La connaissance de la langue ou des langues de l'État employeur est dans certains États membres une exigence prévue par la loi, même si *de facto* elle est toujours nécessaire pour accomplir les tâches de l'emploi.

Les modes de sélection appliqués dans les États membres pour recruter les fonctionnaires montrent de grandes divergences, mais on peut distinguer deux grands groupes. Dans certains États membres, les procédures de recrutement sont formalisées, alors que dans d'autres il n'existe pas de réglementations spécifiques. Dans les départements ou agences de ce dernier groupe d'États (Pays-Bas, Suède, Autriche, Allemagne, Danemark, Finlande et Royaume-Uni), la sélection des fonctionnaires se fait par la recherche d'une personne ayant les aptitudes et la formation requises pour le poste vacant, tout comme dans le secteur privé. Dans le premier groupe (Belgique, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Portugal, Espagne et Italie) le fonctionnaire accède à la fonction publique à l'échelon le plus bas d'une carrière pour laquelle il possède des connaissances et une formation suffisante. Ces États organisent des concours ou des "oposiciones" (dans le cas espagnol) périodiques. Au terme de plusieurs épreuves écrites ou orales, une liste des candidat(e)s reçu(e)s est dressée. On recrute ensuite les meilleur(e)s, par ordre de classement, jusqu'à ce que tous les postes vacants soient pourvus. Pendant la période qui sépare deux concours, les postes vacants sont pourvus en puisant dans la liste de réserve.

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, donc le recrutement, est garantie dans la fonction publique et dans le secteur privé par la mise en œuvre de l'article 2, paragraphe 1 et l'article 3 de la **Directive 76/207/CEE**. L'**article 2.1** prévoit que "le principe de l'égalité de traitement [...] implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial". L'**article 3** stipule que "l'application du principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quelqu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle". L'égalité de droits entre les femmes et les hommes est donc établie dans tous les États membres. Dans la majorité d'entre eux, cette égalité des droits est non seulement régie par la loi, mais est aussi un principe constitutionnel⁵. En plus des déclarations générales sur l'égalité des droits, il y a des lois spéciales établissant l'égalité des chances pour l'accès à l'emploi.

Avec la transposition de cette Directive, les États membres sont obligés d'abolir toute discrimination fondée sur le sexe, et donc de respecter l'égalité de traitement entre femmes et hommes. Dans le cas contraire, la Commission peut déclencher contre l'État membre récalcitrant la procédure en manquement devant la CJCE, qui peut imposer "une somme forfaitaire ou une astreinte à payer par l'État membre concerné qu'elle estime adaptée aux circonstances"⁶.

⁵ En Belgique, article 6 de la Constitution; en France, Préambule de la Constitution de 1946; en Allemagne, article 3.2 de la loi Fondamentale (*Grundgesetz*); en Grèce, article 4.1 de la Constitution; aux Pays-Bas, article premier de la Constitution; au Portugal, article 13.2 de la Constitution; en Espagne, article 14 de la Constitution; en Suède, article 2.3.

⁶ Article 228 (ex-article 171).

Jusqu'à présent, tous les États membres ont adopté des mesures législatives de transposition de la Directive 76/207/CEE. Néanmoins, ils sont autorisés en vertu de **l'article 2.4** de cette directive à prendre des mesures afin de promouvoir l'emploi des femmes par voie de réglementations spéciales qui prévoient une compensation pour les inconvénients biologiques et sociaux (actions positives). En effet, cet article prévoit que "la présente directive ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes [...] ". Mais après **l'arrêt Kalanke**⁷ la Cour de justice a déclaré que "une réglementation nationale qui garantit la priorité absolue et inconditionnelle aux femmes lors d'une nomination ou promotion va au-delà d'une promotion de l'égalité des chances et dépasse les limites de l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 4, de la directive."

Le 11 novembre 1997, la Cour a rendu son arrêt dans **l'affaire Marshall**⁸ qui a nuancé et précisé la portée de l'arrêt Kalanke. L'arrêt dispose que l'article 2, paragraphes 1 et 4 de la directive 76/207/CEE "ne s'oppose pas à une règle nationale qui oblige, à qualifications égales des candidats de sexe différent quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, à promouvoir prioritairement les candidats féminins dans les secteurs d'activité du service public où elles sont moins nombreuses que les hommes au niveau de poste considéré, à moins que des motifs tenant à la personne d'un candidat masculin ne fassent pencher la balance en sa faveur, à condition que :

- elle garantisse, dans chaque cas individuel, aux candidats masculins ayant une qualification égale à celle des candidats féminins que les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats et écarte la priorité accordée aux candidats féminins, lorsqu'un ou plusieurs de ces critères font pencher la balance en faveur du candidat masculin, et
- de tels critères ne soient pas discriminatoires envers les candidats féminins."

À la suite de ces arrêts, une modification du traité CE a eu lieu afin d'introduire la notion d'actions positives, même si cette expression n'est pas explicitement citée. Un nouveau paragraphe a donc été inséré à **l'article 141** dans les termes suivants: "Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle." Une proposition de modification de la directive 76/207/CEE a été présentée par la Commission au Conseil et au Parlement, proposition qui a été révisée après l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam.

La fonction publique dans les États membres a toujours été un domaine traditionnellement réservé aux hommes. L'accès des femmes n'a été, pour certains pays comme l'Allemagne et le Royaume-Uni, autorisé qu'après la Première Guerre mondiale. Ce fut le cas à partir de 1919 en Allemagne et au Royaume-Uni et à partir de 1921 au Danemark. Mais cette conquête fut de courte durée puisque très vite, la clause du célibat fut introduite (en 1921 au Royaume-Uni; en 1932 en Allemagne) ;

⁷ Arrêt du 17 octobre 1995. Affaire C-450/93, Eckhard Kalanke contre Freie Hansestadt Bremen. Rec. 1995 p. I-3051.

⁸ Arrêt du 11 novembre 1997. Affaire C-409/95. Hellmut Marschall contre Land Nordrhein-Westfalen. Rec. 1997 p. I-6363.

celle-ci interdisait par loi l'accès de la fonction publique aux femmes mariées. Elle a existé dans la plupart des États membres jusqu'aux années 50⁹.

Mais aujourd'hui, en vertu des dispositions communautaires¹⁰ les États membres sont obligés, notamment, de prendre des mesures pour établir et garantir l'égalité d'accès à la fonction publique, indépendamment du sexe. Les autorités ont pour tâche "de promouvoir un meilleur équilibre entre les sexes en matière d'emploi", en particulier "en encourageant les candidatures féminines, le recrutement et la promotion des femmes dans les secteurs et professions ainsi qu'aux niveaux où elles sont sous-représentées"¹¹.

Avant d'entreprendre des initiatives à cet effet, la majorité des États ont commencé par analyser la situation actuelle. Les départements et agences doivent dresser des rapports périodiques. L'étape suivante pour remédier à la situation en cas de sous-représentation des femmes dépend du sens donné à la discrimination. La façon varie largement d'un État membre à l'autre, allant de la réserve explicite des postes aux femmes, la priorité accordée aux femmes en cas de qualifications égales, à la déclaration stipulant que l'autorité concernée est un "employeur favorisant l'égalité des chances"¹². Cette déclaration vise généralement à encourager les femmes à postuler à un poste vacant sans craindre une discrimination alors qu'elles possèdent la même formation et les mêmes connaissances qu'un candidat de sexe masculin. D'autres États membres poursuivent une politique visant à promouvoir et à faciliter l'accès des femmes à la fonction publique, sans toutefois le mentionner explicitement dans les offres d'emploi. En **Finlande**, par exemple, la loi sur l'égalité stipule que toute indication favorisant l'accès des femmes ou des hommes à un emploi particulier constitue une discrimination¹³.

Dans presque tous les États membres, il existe des responsables de l'égalité des chances ou, parfois, en fonction du nombre des employés, des comités au sein des départements. Il existe aussi des comités spéciaux nationaux. Les responsables de l'égalité des chances sont élus par le personnel ou nommés au sein des départements ou agences de petite taille où il y a un(e) seul(e) responsable. Leurs tâches comportent la coopération avec les autorités en vue de mettre au point des mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et à accroître le nombre d'effectifs du sexe sous-représenté.

⁹ Parlement Européen, Direction Générale des Études, Étude comparative sur l'égalité hommes/femmes dans la Communauté européenne, en Autriche et dans les pays scandinaves (secteur privé/public). *IV/WIP/90/10/159, 160b*) et *IV/WIP/90/11/002* du 13 novembre 1990.

¹⁰ Directive 76/207, Recommandation du Conseil n° 84/635/CEE du 13 décembre 1984.

¹¹ Op. cit., p. 126, note 1.

¹² Aux Pays-Bas, les femmes sont particulièrement encouragées à poser leur candidature à un poste vacant.

¹³ Loi 609/86 du 8 août 1986 sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

2.1. LA BELGIQUE

La structure fédérale de l'État en Belgique a un effet important sur le mode d'organisation de l'emploi public. Dans cet État, l'emploi public est dans l'ensemble plus décentralisé que dans les États centralisés (par exemple en Grèce ou au Danemark).

Un cinquième de la population active de ce pays travaille dans la fonction publique: 21% dans l'administration centrale, 19 % dans l'administration régionale, 4% dans l'administration provinciale et 57% dans l'administration municipale. Ce personnel porte le nom de "fonctionnaire". Un ministère fédéral compte en moyenne 45% de femmes. Toutefois, si on considère uniquement le personnel nommé à titre définitif, il compte 39% de femmes seulement¹⁴.

Dans le cadre de l'administration centrale fédérale, il existe douze ministères ainsi que des organismes d'intérêt public (qui dépendent d'un ministère particulier) et des établissements scientifiques de l'État. Tout ce personnel a également le statut de fonctionnaire. On peut travailler dans leurs services publics comme "fonctionnaire statutaire" (définitif) ou comme "fonctionnaire contractuel" (sous contrat de travail). À partir du moment où l'on est nommé fonctionnaire, on reçoit un statut déterminé qui est fixé par les pouvoirs publics. Les droits et devoirs du personnel "statutaire" sont donc établis par l'autorité, ce qui constitue d'emblée la plus grande différence par rapport à la désignation du personnel "contractuel" des services publics. Ce personnel est engagé dans les liens d'un contrat de travail et relève, pour certaines matières, des réglementations du secteur privé.

La Constitution de la Belgique du 17 février 1994¹⁵ fixe des principes de base pour l'accès à l'emploi dans la fonction publique, mais sans consacrer d'importantes dispositions. À cet égard, la Belgique et le Royaume-Uni constituent une exception car ces deux pays ne prévoient quasi aucune disposition sur la fonction publique au niveau légal, mais ont recours à la législation secondaire, soit sous forme de décrets et, dans des cas spécifiques, sous forme de règles administratives contraignantes au niveau interne.

En ce qui concerne l'égalité des chances pour l'accès à la fonction publique, l'article 10 de la Constitution de 17 février 1994 prévoit que " les belges sont égaux devant la loi [...]". Mais c'est le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique¹⁶, loi de transposition de la directive 76/207/CEE, qui établit l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi. Ce titre V a été abrogé par la loi du 7 mai 1999¹⁷, mais seulement pour ce qui relève de la compétence du législateur fédéral. Il revient à chacune des autorités fédérées d'adopter les dispositions nécessaires, chacune dans les matières qui ressortent de sa compétence, mais en attendant le titre V reste en vigueur à leur égard. Dans le domaine du secteur public belge, c'est l'Arrêté royal du 27 février 1990¹⁸ qui constitue la base juridique de la politique de l'égalité des chances.

¹⁴ HONDEGHEM, Annie, et NELEN, Sarah. Katholieke Universiteit Leuven. Institut Voor de Overheid. *Indicateurs et Objectifs Chiffrés. Instrument pour une représentation proportionnelle des hommes et des femmes dans les ministères fédéraux*. Étude réalisée à la demande de la Ministre chargée de la Politique d'égalité des chances entre hommes et femmes, Miet Smet. Bruxelles, 1999, p. 3.

¹⁵ Moniteur Belge du 17 février 1994.

¹⁶ Moniteur Belge du 19 août 1978.

¹⁷ Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale. Moniteur Belge du 19 juin 1999.

¹⁸ Arrêté Royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics. Moniteur Belge du 8 mars 1990.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES BAS DE PAGE
Formation requise	* <i>Niveau 1</i> : Diplôme de l'enseignement universitaire ou de l'enseignement supérieur de type long. * <i>Niveau 2+</i> : Formation de l'enseignement supérieur de type court. * <i>Niveau 2</i> Formation de l'enseignement secondaire. * <i>Niveaux 3 et 4</i> : Il n'y a plus d'exigence de diplôme ou certificat.	19 à 21
Période d'essai	Stage obligatoire, entre 3 mois et un an selon la nature de la fonction.	22
Limite d'âge	Maximum à 50 ans; les ministères peuvent aussi fixer un âge minimum pour l'accès à un concours.	23
Nationalité	Belge; accès à la fonction publique de ressortissants communautaires conformément à la jurisprudence de l'article 39.4 du traité CE. Mais certains postes sont réservés aux ressortissants nationaux.	24
Exigences linguistiques	Conformément à l'application de la législation sur l'emploi des langues en matière administrative; le français, le néerlandais ou l'allemand sont des langues qui peuvent être exigés pour des postes spécifiques.	25
Autres exigences	* jouir des droits civiques. * avoir satisfait aux lois sur la milice. * avoir réussi un examen médical.	26
Valorisation de l'expérience professionnelle	Seulement l'expérience acquise dans la fonction publique, pas dans le secteur privé.	27
PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Centralisée par le Bureau de sélection de l'administration fédérale (SELOR). Possibilité de confier la sélection au service pour lequel le recrutement doit avoir lieu.	29 et 30
Publicité des vacances d'emploi	Les avis de concours sont publiés dans le "Moniteur belge"; il est aussi possible de les consulter dans "l'Agenda des examens", des journaux et le télétexte RTB.	31
Mode de sélection	Concours pour les fonctionnaires; pour les contractuels, il suffit de réussir un test pour entrer en service.	32
Droits des candidat(e)s.	Recours en annulation devant le Conseil d'État. Possibilité de faire appel devant le médiateur fédéral.	33 et 34

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la Constitution / Législation	Article 6 de la Constitution; loi du 7 mai 1999; titre V de la loi du 4 août de 1978 de réorientation économique.	35 et 36
Responsable de l'égalité des chances	Service de l'égalité des chances du Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail.	37 à 39
Programmes spéciaux	Les ministères et les organismes fédéraux sont tenus d'établir tous les cinq ans un plan d'égalité des chances.	35 et 40 à 43
Actions positives	Existence depuis 1990 d'un cadre légal pour la conduite d'une politique d'actions positives dans le secteur public fédéral. Un "Code de bonne pratique pour les actions positives" a été publié.	44 à 46
Quotas en faveur des femmes	Le gouvernement n'a pas établi de quotas d'entrée dans la fonction publique fédérale. Il a néanmoins adopté des objectifs chiffrés reproduisant la représentation souhaitée hommes/femmes pour 2002.	47
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	Droit de poursuivre en annulation et en réparation. Existence au sein du Ministère de la Fonction Publique d'une Commission consultative en matière de litiges relatifs à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.	48 à 50

2.1.1. Conditions d'accès à la fonction publique

Les conditions pour être nommé fonctionnaire en Belgique sont fixées par l'arrêté Royal du 2 octobre 1937 portant le Statut des agents de l'État (ci-après "Statut"), lui-même complété par de nombreux arrêtés royaux d'application. Certaines personnes sont dispensées des conditions d'accès fixées par le Statut¹⁹.

* Formation requise

Le Statut prévoit que "nul ne peut être nommé agent de l'État s'il ne remplit pas les conditions générales d'admissibilité"²⁰. Parmi celles-ci figure celle d'être porteur d'un diplôme ou certificat d'études en rapport avec le niveau du grade à conférer. Un tableau annexe fixe les diplômes et certificats pris en considération pour l'admission aux emplois des administrations de l'État. Pour les niveaux 3 et 4, il n'y a plus d'exigence de diplôme ou certificat²¹.

Sauf indication contraire dans les règlements organiques, les diplômes valent pour l'admission à un emploi d'un niveau inférieur.

- **Niveau 1: Formation universitaire ou formation de l'enseignement supérieur de type long.** Ce niveau comprend les fonctionnaires qui effectuent le travail administratif supérieur: Étude, conseil, contrôle, coordination, préparation de réglementation, décision et direction. Il englobe également les fonctionnaires qui exercent des fonctions spécialisées exigeant une certaine formation scientifique.

- **Niveau 2+: Formation de l'enseignement supérieur de type court.** Niveau de spécialisation pour lequel un diplôme de graduat est nécessaire.

- **Niveau 2: Formation de l'enseignement secondaire.** Les fonctionnaires du niveau 2 s'occupent de l'exécution des lois et des règlements. Il s'agit généralement d'un travail administratif ou de contrôle, exigeant une formation générale moyenne ainsi que des aptitudes techniques ou spécifiques à la profession. Le contenu de la tâche et la mesure d'autonomie sont dans tous les cas fortement déterminés par le département. Il en est de même pour les sujets traités et la structure de l'organisme.

- **Niveau 3: Il n'y a plus d'exigence de diplôme ou certificat.** Appartiennent au niveau 3 les fonctionnaires qui effectuent surtout du travail exécutif et les gens de métier ayant une formation professionnelle.

- **Niveau 4: Il n'y a plus d'exigence de diplôme ou certificat.** Les fonctionnaires de ce niveau effectuent surtout du travail manuel ainsi que des tâches pour lesquelles aucune connaissance spécifique n'est requise.

¹⁹ Articles 18 et 19 du Statut.

²⁰ Article 16 du Statut.

²¹ MARCHAL, Jean-Claude, *Les cadres des services publics et le recrutement des agents statutaires*, Service de l'Administration générale, Ministère de la Fonction Publique, Janvier 2000, p. 26.

* Période d'essai

Lorsqu'on commence à travailler statutairement dans la fonction publique belge, on passe d'abord par une **période de stage**²². En fonction du niveau et de la nature de la fonction, cette période de stage dure entre trois mois et un an. En général, elle est de **3 mois** pour les agents des niveaux 3 et 4; **6 mois** pour les agents des niveaux 2 et 2+; et **12 mois** pour les agents de niveau 1. Pendant le stage, on reçoit la formation nécessaire afin de bien exercer la fonction. Après le déroulement favorable du stage, on est nommé à titre définitif.

* Limite d'âge

En Belgique, la limite d'âge maximum est généralement de **50 ans**, mais les ministères peuvent fixer des limites d'âge minimales pour l'accès à un concours déterminé ou différentes limites d'âge maximales pour des postes spécifiques²³.

* Nationalité (accès des ressortissants communautaires)

Le Statut prévoit comme condition d'admissibilité aux emplois publics d'être belge. Mais conformément à la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes de l'article 39 du Traité CE (ex- article 48.4), les conditions d'accès pour les ressortissants communautaires à la fonction publique belge sont essentiellement les mêmes que celles qui sont requises pour les ressortissants nationaux. La nationalité belge peut être exigée dans les seuls cas, si les fonctions comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État²⁴.

* Exigences linguistiques

Les exigences linguistiques pour les postes de fonctionnaires doivent être conformes à l'application des lois sur l'emploi des langues en matière administrative²⁵. Il s'avère possible que les langues officielles (français, néerlandais et allemand) soient testées dans la sélection de postes spécifiques. Le Programme ATLAS ("Adaptative Testing of Linguistic Achievement Significance") a été créé pour tester les connaissances linguistiques des candidat(e)s. Ce programme est complété dans la plupart des cas par un test écrit et oral.

* Autres exigences

Le Statut prévoit d'autres conditions générales d'admissibilité²⁶ :

- Jouir des droits civils et politiques.
- Avoir satisfait aux lois sur la milice.
- Avoir réussi un examen médical.

²² Article 16 alinéa 3 du Statut.

²³ Article 17.

²⁴ Article 16 alinéa 1. Voir aussi circulaire n° 397 du 24 février 1995 relatif à la condition de la nationalité. Moniteur Belge du 11 mars 1993.

²⁵ Loi du 18 juillet 1996.

²⁶ Article 16 alinéas 2 à 4 du Statut.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

En Belgique, la possession pour un(e) candidat(e) d'une expérience professionnelle dans la fonction publique belge ou dans des autres États membres peut s'avérer favorable pour la décision de recrutement. Néanmoins, l'expérience acquise dans le secteur privé n'est pas prise en compte comme règle générale²⁷.

2.1.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

L'article 20 du Statut indique les grades qu'il faut considérer comme "grades de recrutement". Cependant, des grades d'autres rangs peuvent également être conférés, dans certains ministères, par la voie d'un concours de recrutement. Ces grades sont désignés comme tel dans le règlement organique du ministère concerné²⁸.

*** Autorité compétente pour le recrutement**

En Belgique, le recrutement des fonctionnaires publics est de la responsabilité du Secrétariat Permanent de Recrutement. Désormais appelé "SELOR" ou "Sélection et Orientation pour le Recrutement", c'est le Bureau de sélection de l'administration fédérale. Il est doté d'une plus grande autonomie pour établir le profil et les compétences du poste à occuper. Sa mission a été redéfinie pour être en charge non plus de "recruter mais de sélectionner"²⁹. Après le processus de sélection, chaque département reçoit une liste détaillant la sélection et la classification des candidats afin d'y choisir les meilleurs.

Il peut toutefois, avec l'accord du ministre intéressé, confier tout ou partie de l'organisation de concours au secrétaire général, ou chef de l'administration dont relève le service pour lequel le recrutement doit avoir lieu ou au chef d'administration sous l'autorité directe duquel est placé le service intéressé³⁰.

*** Publicité de vacances d'emploi**

Les emplois vacants dans la fonction publique peuvent être consultés par différentes voies. Le SELOR annonce l'organisation des concours de recrutement de manière sommaire par avis inséré au Journal officiel "Moniteur Belge". Il doit décrire de manière claire quel est le type de poste vacant, les conditions générales et particulières d'admissibilité, la date à laquelle les conditions doivent être remplies et le nombre d'emplois à conférer. S'il le juge opportun, le SELOR peut aussi publier l'avis par tout autre moyen de publication qu'il estime adéquat³¹, par exemple "l'Agenda des examens", bulletin mensuel du SELOR auquel toute personne peut s'abonner pour une période de deux ans. Les concours font aussi l'objet d'annonces dans différents journaux. Il est aussi possible de consulter le site Internet du SELOR (<http://www.selor.be>), le télétexte de la RTBF et les systèmes d'information WIS du Bureau Flamand pour l'Emploi.

²⁷ Op. cit., p. 153, note 1.

²⁸ Op. cit., p. 28, note 21.

²⁹ Note d'information du Cabinet du Ministre de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'administration. 26 janvier 2000.

³⁰ Op. cit., p. 29, note 21.

³¹ Article 22 du Statut.

L'avis du concours doit impérativement préciser qu'il s'adresse aux candidat(e)s masculins et féminins (M/F). Les concours sont accessibles, sans distinction, aux hommes et aux femmes. Les exceptions sont mentionnées par concours.

*** Mode de sélection**

Pour devenir fonctionnaire statutaire (c'est-à-dire nommé à titre définitif) auprès d'une administration fédérale il faut réussir un **concours** de recrutement. Les modalités d'organisation des concours de recrutement sont fixées par l'arrêté royal du 17 septembre 1969 concernant les concours et examens organisés en vue du recrutement et de la carrière des agents de l'État. Au terme de plusieurs épreuves écrites et orales, un classement est établi sur la base de résultats des participants qui est strictement respecté lors de nominations. Ce classement sert à la constitution de réserves de lauréats appelés à entrer en stage suite à un recrutement. Les programmes des concours de recrutement sont fixés par l'arrêté du Ministre de la fonction publique du 31 juillet 1991.

Dans les cas des contractuels, la procédure de sélection est simplifiée. Les examens pour ces fonctions ne sont pas généralement des concours. Il suffit de réussir un test pour entrer en service. Le classement ne doit pas être suivi à cette fin³².

La procédure de recrutement actuelle est en train d'être modifiée, mais les derniers Conseils des Ministres des 23 et 30 juin 2000 n'ont pas encore adopté une décision définitive à ce sujet.

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

La communication des résultats du concours doit être assurée à chaque participant à ce concours qui en a fait la demande écrite. Les résultats détaillés obtenus par les candidat(e)s figurent à leur dossier d'évaluation lorsqu'ils /elles sont nommé(e)s en qualité d'agent de l'État³³.

Les candidat(e)s qui estiment qu'une décision de SELOR est irrégulière, peuvent introduire un recours en annulation contre cette décision devant le Conseil d'État pour violation des formes substantielles. Ce recours est introduit par une requête signée par la partie ou par un avocat inscrit au tableau de l'Ordre des avocats.

Il est aussi possible de faire appel devant le médiateur fédéral³⁴.

2.1.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

L'article 11 de la Constitution coordonnée de la Belgique, du 17 février 1994, établit que "la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination". L'article 8 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes interdit toute référence au sexe du travailleur dans les offres d'emploi, dans les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection aux emplois ou postes de travail, quels que soient le secteur ou la branche d'activité. Il est en outre interdit d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination.

³² Op. cit., p. 30, note 21.

³³ Article 23 du Statut.

³⁴ Loi du 22 mars instaurant des médiateurs fédéraux.

Dans le domaine du secteur public belge, c'est l'arrêté royal du 27 février 1990³⁵ qui constitue la base juridique de la politique de l'égalité des chances. Le champ d'application de cet arrêté est très large; en effet, il s'étend à l'ensemble de l'administration centrale et aux administrations décentralisées belges.

Selon le dernier plan d'égalité des chances au sein du secteur public belge, "afin de trouver un meilleur équilibre femmes/hommes, et aussi bien en ce qui concerne le personnel statutaire que le personnel contractuel, il faut inciter les femmes à s'inscrire aux examens de recrutement et de promotion [...]"³⁶.

* Responsable de l'égalité des chances

Depuis 1991, le gouvernement belge comprend un Ministère chargé de la politique de l'égalité des chances, lequel a également en charge la politique de l'emploi et du travail. En 1993, un **Service de l'égalité des chances**³⁷ est donc né de la fusion du service attaché à la Commission du travail des femmes, existant depuis 1975 (Ministère de l'emploi et du travail), et du Service de l'émancipation sociale. En 1999, le Service a connu une évolution avec l'intégration, dès le premier janvier, de la coordinatrice Actions positives pour le secteur public fédéral. Désormais, le champ d'action du service s'étend à la question de l'égalité entre hommes et femmes au sein des administrations publiques³⁸.

Le Service de l'égalité des chances participe tant à l'élaboration des différentes facettes de la politique de l'égalité des chances qu'à sa mise en œuvre. Pour remplir cette mission, le Service réalise la détection d'inégalités persistantes tant dans la législation et la réglementation que dans la pratique, ainsi que l'élaboration des mesures légales, réglementations ou autres. Des mécanismes visant à l'éradication des inégalités détectées ainsi que le suivi des mesures adoptées sont aussi mis en œuvre³⁹.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

Selon l'arrêté royal du 27 février 1990, tous les ministères et organismes fédéraux belges sont tenus d'établir tous les cinq ans un plan d'égalité des chances⁴⁰. L'article 3 de cet arrêté détermine la procédure à suivre pour l'établissement des plans d'égalité des chances. Il prévoit aussi l'obligation d'établir un rapport analytique, sur base de données chiffrées, relatif à la situation du personnel comparée par sexe. Ce rapport doit contenir notamment des renseignements ventilés par sexe concernant l'accès à l'emploi par niveau et par grade, les promotions, les effectifs par service et la participation effective aux activités de formation.

³⁵ Arrêté Royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics. *Moniteur Belge*, 8 mars 1990.

³⁶ Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Service de l'Égalité des Chances. *Rapport d'activités du Service de l'Égalité des Chances entre femmes et hommes 1998-1999*, p. 33.

³⁷ Les missions dévolues au Service de l'égalité des chances sont définies dans l'arrêté ministériel du 5 mars 1993 qui étend les compétences du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail à l'ensemble de la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes.

³⁸ Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. *Rapport d'activités du Service de l'Égalité des Chances entre femmes et hommes 1998-1999*, p.12, op. cit. note 36.

³⁹ Parlement européen, Direction Générale des Études, Document de Travail, "Institutions et organismes chargés de l'égalité des chances", *Série Droits des Femmes, FEMM 107 FR (original), EN*, p. 3.

⁴⁰ La Circulaire du 10 juillet 1990 précise la manière d'établir un plan pour l'égalité des chances.

Un exemple de la mise en place de ces dispositions est le Plan pour l'égalité des chances adopté au Ministère de la Fonction Publique. Le Plan comprend un plan général et un plan annuel, qui indiquent les modifications devant être apportées pour arriver à une véritable égalité des chances dans la pratique. Le plan général d'action est étalé sur trois ans. Il propose des mesures permettant de résoudre certains problèmes. Il indique aussi les changements qui doivent en fin de compte être réalisés. Du plan général, certaines actions concrètes sont retenues pour l'année suivante en vue de réaliser les changements proposés⁴¹.

Mais l'arrêté royal du 27 février 1990 ne fixe aucune périodicité ni prévoit des sanctions lorsqu'un service public ne se conforme pas à ces prescriptions légales. Afin de remédier à ces problèmes, une circulaire avec un "Code de bonne pratique"⁴² a été rédigé dans lequel sont repris tous les éléments indispensables pour une politique d'égalité des chances optimale⁴³.

* Actions positives

Depuis 1990, il existe en Belgique un cadre légal pour la conduite d'une politique d'actions positives dans le secteur public fédéral⁴⁴. Cette politique, basée sur une méthodologie déterminée, vise une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le secteur public. Deux réseaux "actions positives" regroupent dès 1993 les fonctionnaires "actions positives" francophones et néerlandophones. Depuis le début de 1999, les deux réseaux ont fusionné en un groupe bilingue, ce qui a encore renforcé leur action.

Une analyse des données en matière d'entrée des fonctionnaires montre qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui sont éliminées aux trois moments importants du processus de sélection: l'inscription aux examens, la réussite des examens et la désignation après les examens. Des recommandations politiques ont été donc formulées en vue d'atteindre des objectifs chiffrés en matière d'entrée⁴⁵:

- Une plus grande attention pour l'aspect du genre dans les rapports annuels du Service Permanent du Recrutement (SELOR).
- Une plus grande attention pour des vacances d'emploi, des profils de fonction et des canaux de recrutement favorables aux femmes.
- Une composition plus équilibrée des jurys d'examen, avec une formation au genre des membres du jury.
- Une étude détaillée des différences de genre dans le processus de recrutement, surtout dans les trois étapes durant lesquelles les femmes, davantage que les hommes, sont éliminées pendant le processus de recrutement: inscriptions, pourcentages de réussite et nominations.
- Une attention spécifique pour le recrutement des femmes dans la diplomatie, en sensibilisant les femmes au niveau des inscriptions pour les examens diplomatiques.

⁴¹ Ministère de la Fonction Publique. *Plan d'égalité de chances au Ministère de la Fonction Publique*, Juin 1996, et révision en commission interne d'accompagnement en janvier 1997, p. 5.

⁴² Ministère fédéral de l'Emploi. *Code de bonne pratique pour les actions positives*, Bruxelles, 1999, 9 pp. Voir aussi la circulaire du 20 avril 1999 (Moniteur Belge du 15 mai 1999).

⁴³ Op. cit., p. 23, note 14.

⁴⁴ Arrêté royal du 27 février 1990 complété par l'arrêté royal du 24 août 1994.

⁴⁵ Op. cit., p. 13, note 14.

Des mesures similaires en matière de recrutement et dans le domaine de la représentation ont été proposées dans le plan d'égalité des chances du Ministère de la Fonction Publique, afin d'atteindre un plus grand équilibre hommes/femmes dans le ministère, surtout au niveau 1 et 2⁴⁶.

* Quotas en faveur des femmes

Le gouvernement belge n'a pas introduit de quotas d'accès à la fonction publique fédérale. Mais le Conseil de ministres a néanmoins approuvé le 25 juillet 1997 une proposition visant à établir des objectifs chiffrés pour la présence des hommes et des femmes dans les ministères fédéraux. Début 1998, un rapport a été lancé afin d'élaborer une méthodologie et de fixer des objectifs quantitatifs dans les ministères fédéraux sur la présence des hommes et des femmes et qui reproduisent la situation souhaitée pour 2002. Pour l'occupation des vacances d'emploi l'objectif du rapport est la parité pour l'entrée et la règle d'un tiers pour le passage aux cadres moyen et supérieur au niveau 1, la parité pour l'entrée et la promotion aux autres niveaux⁴⁷.

* Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances

En Belgique, une femme qui s'estime lésée a le droit d'intenter une action en annulation et en **réparation**. Dans ce cas, la charge de la preuve incombe à la partie adverse⁴⁸. À cet effet, le Code judiciaire a été modifié pour renforcer les contestations fondées sur les inégalités dans l'accès à l'emploi⁴⁹.

Au sein du Ministère de la Fonction Publique a été créée en 1984 une Commission appelée "Commission consultative en matière de litiges relatifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes". Elle a pour mission de donner à la juridiction compétente lorsque cette dernière le demande, des avis sur des litiges portant sur l'application, dans les services publics, de l'arrêté royal du 27 février 1990. Il est aussi possible de faire recours devant le médiateur fédéral⁵⁰.

⁴⁶ Ministère de la Fonction Publique. Document de travail. *Plan d'égalité de chances. Bilan de réalisations pour l'année 97-98. Propositions d'adaptation du plan pour l'avenir*. Adaptation du plan en commission interne d'accompagnement, le 20 novembre 1998, p. 7.

⁴⁷ Op. cit., p. 6, note 14.

⁴⁸ Article 19 de Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale. Moniteur Belge du 19 juin 1999.

⁴⁹ Loi du 7 mai 1999 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale. Moniteur Belge du 19 juin 1999.

⁵⁰ Loi du 22 mars instaurant des médiateurs fédéraux.

2.2. LE DANEMARK

Au Danemark l'emploi dans la fonction publique est réparti entre l'administration centrale (15,5%) et l'administration municipale (84,5%).

Dans ce pays, il existe une distinction entre trois catégories d'employés du secteur public: les fonctionnaires, les agents publics et les employés dans le cadre d'autres conditions de travail (contrats individuels, par exemple).

Les fonctionnaires sont employés par l'État, par les comtés et par les municipalités. Le statut légal des fonctionnaires de l'État est déterminé par la loi sur la fonction publique de 1969. Le statut légal des fonctionnaires des municipalités est quant à lui fixé par des règlements adoptés par les autorités régionales et locales. Les principales dispositions de la loi sur la fonction publique et les règlements locaux sont cependant les mêmes.

Les agents publics sont employés sur la base d'une convention collective. Ils sont soumis au droit commun du travail⁵¹. La proportion numérique des postes sous contrat privé dans l'administration publique est de loin une des plus grandes des États membres.

Le Danemark soumet donc la fonction publique à des dispositions légales: la Constitution fait seulement référence à la compétence du législateur pour fixer les règles applicables à la fonction publique (article 27 alinéa 1 et 2)⁵². Le statut des fonctionnaires est inséré dans la loi n° 201 du 18 juin 1969 sur les fonctionnaires ("Tjenestemandslø")⁵³, complétée par de nombreux textes d'application à partir de 1990.

En matière d'égalité des chances, la Constitution qui ne proclame pas de principe général d'égalité, mais en garantit seulement des applications particulières, est muette sur l'application éventuelle du principe d'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Au niveau législatif le principe est proclamé dans la loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes et la loi sur l'égalité de traitement de 1978. Mais le droit d'accès des femmes à la fonction publique était déjà réaffirmé par les lois n° 557 et 173 du 4 juin 1947.

⁵¹ Op. cit., p. 18, note 1.

⁵² OBERDOFF, Henri, et GREWE, Constance. *Les Constitutions des États de l'Union européenne*. La Documentation Française. Edition 1999, p.168.

⁵³ ZILLER, Jacques. *Egalité et mérite: l'accès à la fonction publique dans les États de la Communauté européenne*. Institut Européen d'Administration Publique. Ed. Bruylant 1988, p. 20.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES EN BAS DE PAGE
Formation requise	La loi ne demande aucun diplôme particulier, mais <i>de facto</i> un minimum d'aptitudes spécifiques sont prévues pour certains postes.	55
Période de formation	Non.	
Période d'essai	Oui, mais variable selon les différents ministères et départements.	56
Limite d'âge	Pour les fonctionnaires, minimum d'âge de 18 ans pour l'accès avec période d'essai et de 20 ans pour l'accès direct. Pas de limites d'âge maximum. Pour les autres postes, il n'y a pas des limites d'âge.	57
Nationalité	Danoise pour les emplois couverts par la loi sur la fonction publique de 1969; accès des ressortissants communautaires et nationaux EEE depuis la législation sur la fonction publique de 1990.	58
Exigences linguistiques	Pas d'exigence prévue par la loi, mais la connaissance du danois est nécessaire <i>de facto</i> .	
Autres exigences	Non, à l'exception de certains postes spécifiques.	59
Valorisation de l'expérience professionnelle	Elle est prise en compte par l'autorité investie du pouvoir de nomination, aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé.	60
PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Décentralisée dans les différents ministères et départements et de l'État. Coordination assurée par le Département administratif du Cabinet du Premier Ministre.	61
Publicité des vacances d'emploi	Pour les postes de fonctionnaires, nécessité d'une publication officielle. Pour les autres postes, il n'existe pas de méthode reconnue officiellement pour informer les personnes intéressées.	62
Mode de sélection	Aucune procédure formelle. C'est le ministère, département ou agence concerné qui fournit une description spécifique de l'emploi et choisit les modes de sélection.	
Droits des candidat(e)s	Sur demande, il est communiqué aux candidat(e)s les noms des autres candidat(e)s. Possibilité d'introduire une plainte auprès du Médiateur parlementaire.	63 et 64

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la législation	Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes et loi sur l'égalité de traitement.	65 à 68
Responsable de l'égalité des chances	Conseil sur l'égalité des chances et réseau de consultant(e)s en égalité des chances.	69 et 70
Programmes spéciaux	Obligation pour les ministères et institutions publiques de plus de 50 employés d'établir tous les deux ans et avant le premier septembre un plan pour l'égalité des chances.	71 et 72
Actions positives	Il n'existe aucune réglementation spécifique protégeant les femmes sur le marché du travail. La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes est élaborée de façon à comprendre les deux sexes.	73
Quotas en faveur des femmes	Réponse non connue à l'achèvement de l'étude.	
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	Possibilité de poursuivre en réparation en cas de manquement à l'obligation de l'égalité des chances. Les décisions du médiateur parlementaire ne sont pas contraignantes.	74 et 75

2.2.1. Conditions d'accès à la fonction publique

L'article 4 de la loi du 19 juin 1969 sur la fonction publique⁵⁴ stipule les conditions d'accès à la fonction publique danoise. Il renvoie à d'autres dispositions du même texte, mais surtout à des règlements d'application en ce qui concerne la fixation des conditions d'âge et de santé. Par ailleurs, l'article 27 alinéa 1 de la Constitution impose comme condition pour y accéder la nationalité danoise.

* Formation requise

Au Danemark, la loi ne demande aucun diplôme particulier pour l'accès à la fonction publique, mais un minimum d'aptitudes spécifiques sont prévues pour certains postes. À titre d'exemple, on peut se référer aux diplômes et aux formations qu'exigent les institutions pour l'accès à la fonction publique européenne⁵⁵ :

- Pour les postes supérieurs, une formation universitaire est exigée ("Kandidateksamen") ;
- Pour les postes de niveau moyen-supérieur, un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ("Studentereksamen") ;
- Pour les postes de niveau moyen, un diplôme de l'enseignement supérieur et/ou professionnel du niveau secondaire;
- Pour les postes inférieurs, un diplôme de l'enseignement primaire et/ou professionnel.

* Période d'essai

Au Danemark, le/la candidat(e) nommé(e) à l'issue de la procédure de sélection n'est pas immédiatement fonctionnaire à titre permanent: la première nomination n'intervient qu'à l'essai.

La durée de la période probatoire est variable selon les différents départements, et elle peut être soit raccourcie soit rallongée dans des hypothèses particulières, et notamment si l'administration estime que la période probatoire n'est pas concluante⁵⁶.

* Limite d'âge

Pour les fonctionnaires, la limite d'âge minimum est **18 ans** lorsque l'on accède à la fonction publique avec période d'essai, et de **20 ans** lorsque l'on accède directement sans période d'essai. En ce qui concerne la limite d'âge maximum, il n'y en a pas avant l'âge de la retraite fixé généralement entre 60 et 65 ans⁵⁷.

Pour les contractuels et les employés dans le cadre d'autres conditions de travail, il n'existe pas de limites d'âge pour l'accès à la fonction publique.

⁵⁴ Loi n° 291 du 18 juin 1969.

⁵⁵ Voir Annexe. Diplômes nationaux donnant accès aux concours à la fonction publique européenne.

⁵⁶ Article 7 loi n° 291.

⁵⁷ Un règlement d'application de la loi sur les fonctionnaires fixe les conditions d'âge pour l'accès à la fonction publique.

*** Nationalité (accès des ressortissants communautaires)**

L'article 27 alinéa 1 de la Constitution danoise prévoit que "nul ne pourra être nommé fonctionnaire sans avoir la nationalité danoise". Mais après la législation sur la fonction publique de 1990, beaucoup de postes sont accessibles aux ressortissants communautaires et aux nationaux de l'EEE⁵⁸.

*** Exigences linguistiques**

Il n'y a pas d'exigences spécifiquement prévues par la loi, mais la connaissance du danois est nécessaire *de facto*.

*** Autres exigences**

Au Danemark, l'exigence pour le/la candidat(e) de jouir de tous ses droits civiques dépend de l'emploi concerné. L'obligation d'un examen médical avant l'entrée en fonction n'est pas non plus exigée, à l'exception de certains postes spécifiques⁵⁹.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

C'est l'autorité investie du pouvoir de nomination qui vérifie si l'expérience professionnelle acquise dans la fonction publique ou le secteur privé peut s'avérer favorable pour la décision de recrutement. Aucun texte ne fixe une réglementation à ce sujet⁶⁰.

2.2.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

Au Danemark il n'y a pas de procédures formalisées de recrutement pour l'accès à la fonction publique. Chaque département ou agence est compétent pour sélectionner le/la candidat(e) au poste vacant et établir les méthodes de sélection selon la nature du poste qui va être offert.

*** Autorité compétente pour le recrutement**

C'est le Statsministeriet (Cabinet du Premier Ministre) l'institution chargée de la politique de ressources humaines dans l'Administration publique danoise. Au sein de ce Cabinet a été créé un Département Administratif qui a pour mission d'établir les lignes directrices en matière de recrutement des fonctionnaires de l'État. Mais étant donné le caractère décentralisée des procédures de recrutement, c'est la même autorité administrative qui sélectionne le/la candidat(e), le nomme à l'essai puis le titularise le cas échéant si elle estime qu'il/elle a fait la preuve de son aptitude⁶¹.

*** Publicité des vacances d'emploi**

La loi sur la fonction publique impose expressément que "l'entrée dans la fonction publique en qualité de fonctionnaire a lieu après publication officielle, à moins que l'intéressé ne soit embauché à la suite d'une période d'essai. La publication doit indiquer le domaine de l'emploi proposé ainsi

⁵⁸ Article 2 de la loi (consolidée) n° 539 du 26 juin 1999 sur les étrangers.

⁵⁹ Op. cit., p. 47, note 1.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 49.

⁶¹ Op. cit., p. 190, note 53.

que sa dénomination, les conditions de salaire qui lui sont applicables et le lieu où l'intéressé doit effectuer sa tâche"⁶².

Pour les autres postes, il n'existe pas de méthode reconnue officiellement pour informer les personnes intéressées, mais l'annonce doit être faite par des moyens appropriés au niveau du poste vacant.

*** Mode de sélection**

Au Danemark, pays avec un système de carrière ouvert où il n'y a pas de procédures formelles de recrutement d'application générale, c'est le ministère, département ou agence concerné qui fournit une description spécifique de l'emploi et choisit les modes de sélection applicables en fonction de l'importance et des tâches de l'emploi à pourvoir.

Certains postes (diplomate, officiels de police, officiels militaires) sont néanmoins soumis au système de carrière et des exigences en matière d'éducation sont établies par la loi.

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

La loi sur la fonction publique prévoit que "sur demande il est communiquée aux candidats et organisations dont les membres sont candidats naturels à ce poste, une indication des noms des candidats [...]"⁶³.

Au Danemark, une obligation générale de motiver les actes administratifs a été introduite par le législateur. Cela s'applique donc à tout rejet de candidatures. Ce sont les tribunaux ordinaires qui contrôlent l'administration dans ce pays.

Les candidat(e)s peuvent introduire une plainte devant le Folketingets Ombudsmand (Médiateur parlementaire) concernant des décisions ou des pratiques administratives⁶⁴.

2.2.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

Au Danemark, les actions relatives à l'égalité en matière de recrutement sont régies par trois textes fondamentaux :

- La loi n° 388 du 30 mai 2000 sur l'égalité entre les femmes et les hommes ("Ligestillingsloven")⁶⁵, adoptée en 1978 et amendée en 1973 et 2000;
- La loi n° 213 du 3 avril 1998 de refonte des lois sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, de congé pour naissance d'un enfant, etc. ("Ligebehandlingsloven"),⁶⁶ adoptée en 1978 et amendée en 1994 et 1998 et

⁶² Article 5 alinéa 1 loi n° 291.

⁶³ Article 5 alinéa 2 loi n° 291.

⁶⁴ Article 55 de la Constitution et loi n° 203 du 11 juin 1954 instituant l'ombudsman, modifiée en dernière lieu par la loi n° 258 du 9 juin 1971.

⁶⁵ Lov om ligestilling af kvinder og mænd nr. 388 af 30/05/2000.

⁶⁶ Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. nr. 213 af 3 april 1998.

- La loi n° 427 du 13 juin 1990 sur l'égalité des chances dans la nomination à certains postes de responsabilité dans l'administration ("Bestyrelsesloven")⁶⁷.

Le principe de prise en compte des questions de genre ("mainstreaming") joue un rôle important au Danemark. En conséquence, tous les ministères ont aujourd'hui une stratégie en matière d'égalité. En ce qui concerne l'accès aux emplois publics, la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes stipule que les hommes et les femmes doivent être traités sur un pied d'égalité lors de l'embauche. Elle prévoit aussi que les autorités publiques doivent œuvrer pour l'égalité et qu'elles peuvent, à ce titre, mettre en œuvre des mesures particulières pour favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes⁶⁸.

* Responsable de l'égalité des chances

Un **Minister for Ligestilling** (Ministre pour l'égalité) a été nommé le 17 juin 1999.

Un **Ligestillingsafdelingen** (Conseil pour l'égalité des chances)⁶⁹ a été institué en 1975 sous le Cabinet du Premier Ministre. Au terme de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, le Conseil a pour mission de promouvoir l'égalité sur le marché de l'emploi. Il a pour fonction, entre autres, de coordonner les actions des ministères en faveur de l'égalité des droits.

Un **réseau de consultant(e)s en égalité**, qui dépendent du Ministère du Travail et avec le statut de fonctionnaire, est chargé de présenter les lignes directrices sur les questions d'égalité dans les différents ministères et département du service public⁷⁰.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

Chaque ministère est tenu de proposer dans son domaine de compétence des mesures visant à mieux garantir l'égalité des droits. Ces mesures constituent un plan d'action gouvernemental.

La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes a introduit l'obligation pour les ministères et institutions publiques de plus de 50 employés d'établir tous les deux ans et avant le premier septembre un plan pour l'égalité des chances ("redegørelser for ligestilling")⁷¹. Le plan doit inclure la politique d'égalité des chances de l'institution, des statistiques par sexe et par poste de travail.

Le/la Ministre pour l'égalité doit surveiller la mise en œuvre effective de ces plans. Il/elle doit aussi élaborer tous les deux ans et avant le premier mars un rapport sur les progrès accomplis en matière d'égalité des chances qui doit être présenté au Parlement⁷².

* Actions positives

Au Danemark il n'existe aucune réglementation spécifique protégeant les femmes sur le marché du travail. La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes est élaborée de façon à comprendre les

⁶⁷ Lov om ligestilling mellem mænd og kvinder ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning nr. 427 af 13. juni 1990.

⁶⁸ Article 1 et 2 Loi n° 338.

⁶⁹ Site Internet: <http://www.lige.dk/>.

⁷⁰ Article 14 et 15 loi n° 338.

⁷¹ Article 5 alinéa 1.

⁷² Article 6 et 7.

deux sexes. Elle prévoit donc la possibilité de prendre des mesures en faveur de l'égalité du sexe masculin et féminin⁷³.

*** Quotas en faveur des femmes**

Selon les informations reçues, il est difficile de se prononcer sur l'existence ou non de quotas en faveur des femmes au sein de l'administration centrale danoise.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

Au Danemark, si l'employeur (public ou privé) ne respecte pas l'égalité des chances dans le processus de recrutement, le/la candidat(e) peut réclamer une compensation. Le montant de cette compensation pécuniaire ne peut pas excéder 39 mois de salaire, fixé en fonction des circonstances du cas d'espèce⁷⁴. Le Conseil pour l'égalité des chances peut examiner le cas de sa propre initiative ou sur demande de le/l'intéressé(e). Des sanctions sont aussi prévues en cas de violation de cette disposition⁷⁵.

Le médiateur parlementaire n'a pas le pouvoir de prendre des décisions contraignantes.

⁷³ Article 8 loi n° 338.

⁷⁴ Article 14 et 15 loi n° 213 de 1998.

⁷⁵ Article 19.

2.3. L'ALLEMAGNE

En 1997, la fonction publique allemande comptait, sans les militaires, un total de 4.870.000 personnes, dont 2.576.000 femmes, c'est-à-dire 52,9%. La part des femmes varie selon les secteurs d'emploi: 37% pour les fonctionnaires et les juges, 68% pour les employés, 38 % pour les ouvriers, et 1,8% pour les militaires de carrière et les engagés⁷⁶.

La distinction entre statut public et contrat privé est la plus significative en Allemagne "où plus de six millions d'employés travaillent dans le secteur public mais divisés en fonctionnaires de carrière (30%), employés salariés et travailleurs avec un statut légal différent et des conditions de travail autres que celles des fonctionnaires sous statut public"⁷⁷.

En Allemagne, la mise en œuvre des lois fédérales est essentiellement du ressort des régions, ces entités fédéralisées dénommées Länder. En effet, l'article 83 de la Loi Fondamentale stipule que "sauf disposition contraire prévue ou admise par la présente Loi fondamentale, les Länder exécutent les lois fédérales à titre de compétence propre"⁷⁸. Uniquement dans les domaines des affaires étrangères, de la défense et de l'administration fiscale, la responsabilité de l'administration incombe au gouvernement fédéral; en revanche, dans les secteurs de l'ordre public, de la protection juridique et de l'enseignement et dans les domaines de la protection de l'environnement, de l'administration interne, des services sociaux, de la santé, de la promotion de l'économie et des transports, ainsi que des institutions publiques, la compétence revient aux Länder et aux municipalités⁷⁹.

Uniquement en Allemagne, les juges ne sont pas considérés comme des fonctionnaires. Ils jouissent cependant d'un statut spécial réglementé juridiquement par le droit public. En outre, la direction de l'exécutif n'appartient pas à la fonction publique.

En Allemagne, la Constitution stipule des principes matériels concernant la fonction publique. En vertu du fait que l'article 33.5 de la Loi Fondamentale (Grundgesetz) fait référence aux principes traditionnels du fonctionnariat, plus d'une douzaine de principes matériels sont transférés au domaine du droit constitutionnel.

La Constitution allemande garantit aussi l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. L'article 3.2 prévoit de manière générale que "les hommes et femmes sont égaux en droits". L'article 33.2, relatif aux fonctionnaires de carrière, stipule pour sa part que "tous les allemands ont un droit d'accès égal à toutes fonctions publiques, selon leurs aptitudes, leurs qualifications et leurs capacités professionnelles"⁸⁰. En outre, la Fédération et les Länder ont édicté des lois spécifiques de promotion de la femme pour mettre en œuvre non seulement l'égalité juridique des femmes mais aussi pour encourager activement la parité dans tous les domaines.

⁷⁶ Source: Office fédéral de la Statistique, Ministère fédéral de l'intérieur, Division des relations publiques, Brochure sur le Cinquantenaire de la République Fédérale d'Allemagne, *La Fonction publique en Allemagne*, Mars 1999, p.40. Pour des statistiques actualisés au 30 juin 1998 voir Deutscher Bundestag, *Verwendung von Beamtinnen und Beamten bei den obersten Bundesbehörden (Nachfrage)*, Drucksache 14/2678.

⁷⁷ Op. cit., p. 18, note 1.

⁷⁸ Op. cit., p. 21, note 52.

⁷⁹ Op. cit., p. 19, note 1.

⁸⁰ Op. cit., p. 21, note 52.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES DE BAS DE PAGE
Formation requise	<ul style="list-style-type: none"> * <i>Carrière supérieure</i> : études universitaires de cycle long d'au moins trois ans. * <i>Carrière moyenne supérieure</i> : études de deuxième cycle dans un centre d'enseignement supérieur autorisé. * <i>Carrière moyenne</i> : études de deuxième cycle ou de l'enseignement technique. * <i>Carrière inférieure</i> : enseignement élémentaire. 	82, 84 et 85
Période de formation	Il n'est pas obligatoire mais des instituts de formation existent.	
Période d'essai	Stage obligatoire, entre 6 mois et trois ans selon la carrière.	86
Limite d'âge	Pour la période d'essai, maximum 32 ans (40 pour les handicapés) et minimum 18 ans; pour le recrutement, maximum 50 ans.	
Nationalité	Emplois dans la fonction publique accessibles aux ressortissants communautaires selon la jurisprudence de l'article 39.4 du traité CE. En étude l'étendre aux ressortissants de l'EEE.	87
Exigences linguistiques	Maîtrise de la langue allemande (écrite et parlée) fixée par la loi.	88 et 89
Autres exigences	<ul style="list-style-type: none"> * Compétences professionnelles. * Jouir des droits civiques. * Avoir réussi un examen médical. * Fidélité à la Constitution. 	
Valorisation de l'expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> * Fonction publique: en principe, classement au grade initial. Des exceptions sont possibles avec l'accord du Comité du personnel fédéral. * Secteur privé: rarement, en raison des difficultés à comparer le travail réalisé. 	90

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Aucune autorité centrale de recrutement au niveau fédéral; ministères fédéraux ou ministères des Länder.	91
Publicité des vacances d'emploi	En règle générale, publication préalable d'un avis de recrutement.	92
Mode de sélection	Il n'y a pas de mode de sélection spécifique prévu par la loi; le choix de la méthode est à la discrétion de l'autorité qui recrute.	93
Droits des candidat(e)s	Le recrutement des fonctionnaires est une décision discrétionnaire, mais un examen juridique des décisions de recrutement par les tribunaux administratifs est possible en principe. Possibilité aussi d'adresser une plainte au Bundestag.	94 et 95
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la Constitution/Loi	Article 3.2 de la Loi Fondamentale / Seconde loi sur l'égalité de traitement dans la fonction publique.	80 et 96
Responsable de l'égalité des chances	Existence d'une Division de l'égalité des droits au sein du Ministère Fédéral de la Famille, des Personnes Agées, des Femmes et de la Jeunesse. La loi prévoit la création dans chaque ministère ou département administratif de plus de 200 employés d'un Conseil de la Femme ou la nomination d'un(e) responsable pour l'égalité des chances.	97 à 99
Programmes spéciaux	Chaque ministère ou département doit organiser des programmes spéciaux tous les trois ans.	100
Actions positives	La loi invite expressément les femmes à postuler et encourage activement la parité, surtout dans les départements où celles-ci sont sous-représentées. C'est le plan élaboré pour chaque ministère ou département qui fixe les mesures positives en faveur des femmes dans la fonction publique.	
Quotas en faveur des femmes	La loi ne prévoit pas la possibilité d'établir des quotas d'accès à la fonction publique fédérale en faveur des femmes.	101 et 102
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	En droit public, possibilité d'attaquer la décision et obliger l'autorité à reconsidérer leur décision. En droit privé, droit de réparation pour les dommages-intérêts. Il est possible aussi d'adresser une plainte au Bundestag.	103

2.3.1. Conditions d'accès à la fonction publique

L'accès à la fonction publique allemande est réglée par l'article 33 alinéa 2 de la Constitution. Le principe de la capacité professionnelle signifie que la principale condition d'accès aux carrières de fonctionnaire réside dans la qualification spécifique exigée pour la carrière. C'est donc la loi cadre sur la Fonction Publique ("*Beamtenrechtsrahmengesetz, BRRG*")⁸¹ qui établit les conditions de base pour une carrière à un certain niveau, les autres critères étant fixés par le gouvernement fédéral dans la loi cadre sur la Fonction Publique fédérale ("*Bundesbeamtenengesetz, BBG*")⁸² ou les Länder ("*Landesbeamtenengesetze*") et les départements en fonction du poste vacant sous forme d'une description spécifique de l'emploi qui fait l'objet d'une annonce publique ("*Stellenausschreibung*").

Une étude récemment élaborée pour la Commission parlementaire "Constitution et Administration" du Bundestag (Parlement allemand) a analysé de manière détaillée les conditions de recrutement dans la fonction publique⁸³.

* Formation requise

La réglementation fédérale pour les professions ou "*Bundeslaufbahnverordnung (BLV)*"⁸⁴ fixe l'accès aux différents niveaux de carrières. Mais c'est la loi cadre sur la fonction publique fédérale (ci-après BBG) qui prévoit dans ses articles 16 à 19 la formation requise pour l'accès à la fonction publique:

- *Carrière supérieure* ("*höherer Dienst*"). Études universitaires de cycle long d'au moins trois ans ("*Hochschulabschluß*", "*Fachhochschulabschluß*").
- *Carrière moyenne supérieure* ("*gehobener Dienst*"). Études de deuxième cycle dans un centre de formation supérieur autorisé ("*Abitur*", "*Reifezeugnis*").
- *Carrière moyenne* ("*mittlerer Dienst*"). Études de deuxième cycle ou de l'enseignement technique ("*Mittlere Reife*", "*Realschulabschluß*").
- *Carrière élémentaire ou inférieure* ("*einfacher Dienst*"). Études accomplies dans une école d'enseignement élémentaire ("*Hauptschulabschluß*").

Pour les ressortissants communautaires, s'applique la législation communautaire relative à la reconnaissance de diplômes d'enseignement supérieur⁸⁵.

* Période de formation/d'essai

Une **période de formation** préalable n'est pas obligatoire, mais le Ministère des Finances a créé des Bundesfinanzakademie (instituts de formation). L'institut de formation le plus important pour les

⁸¹ *Bundesgesetzblatt* (BGBl) N° I 1999, p. 654.

⁸² BGBl N° I 675 du 31 mars 1999.

⁸³ Deutscher Bundestag, Wissenschaftlicher Dienst, *Die Einstellungsvoraussetzungen im öffentlichen Dienst*, 21 juin 2000, WF III-103/00.

⁸⁴ BGBl N° I 449 du 8 mars 1990.

⁸⁵ Article 20a BBG et règlement d'application dans l'ordre interne de la Directive du Conseil 89/48/CEE du 21 décembre 1988 relative à un système général de reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur qui sanctionnent des formations professionnelles d'une durée minimale de trois ans ("*EG-Hochschuldiplomanerkennungsverordnung - EGLV*"). BGBl N° I 55 du 10 novembre 1995.

ministères fédéraux c'est l'Académie Fédérale d'Administration Publique, intégrée dans le Ministère de l'intérieur.

La réglementation fédérale pour les professions (BLV)⁸⁶ prévoit la nécessité d'une **période probatoire** après l'accès à la fonction publique. Ce stage obligatoire est prévu dans le système de formation professionnelle allemande, qui inclut une formation théorique et une autre pratique pour l'obtention d'un diplôme.

- Carrière supérieure: minimum de deux ans (art. 31.1 BLV).
- Carrière moyenne supérieure: trois ans (art. 25.1 BLV).
- Carrière moyenne: maximum de deux ans (art. 20.1 BLV).
- Carrière élémentaire ou simple: minimum de six mois (art. 18.1 BLV).

* Limite d'âge

En Allemagne, en principe, il n'y a pas de limites d'âge pour l'accès à la fonction publique. Il y a néanmoins des limites d'âge maximum et minimum pour commencer la période d'essai. L'âge minimum est de **18 ans**. Pour l'âge maximum, il y a différentes limites selon les postes spécifiques:

- Pour commencer la période d'essai: 32 ans maximum (art. 14.2.1 BLV). Pour le recrutement des candidat(e)s avec une période d'essai finalisée, il faut ajouter les années de leur stage aux 32 ans (art. 14.2.3 BLV).
- Handicapés: 40 ans maximum, si nécessaire (art. 14.2.1 BLV).

Pour les spécialistes au niveau politique, **50 ans** est l'âge maximum pour être recruté, sans nécessité de période de stage (art. 38.3 BLV). En tout cas, pour le recrutement après 50 ans une autorisation du Ministère des Finances est nécessaire.

* Nationalité (accès des ressortissants communautaires)

Les emplois dans la fonction publique sont généralement accessibles aux ressortissants communautaires, si les candidat(e)s présentent les aptitudes et les qualifications professionnelles correspondantes, sans toutefois pouvoir accéder aux postes qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et de ceux qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État.

Les employeurs ont donc la possibilité de choisir des travailleurs ressortissants des autres États membres "sans nécessité de demander aucune autorisation à l'autorité administrative. La Cour de justice des Communautés européennes déterminera les critères des activités réservées aux nationaux"⁸⁷.

L'Allemagne prévoit aussi la possibilité d'élargir l'accès aux emplois de fonctionnaire aux ressortissants de l'EEE et des pays candidats à l'Union européenne.

⁸⁶ BGBl N° I 449 du 8 mars 1990.

⁸⁷ Article 7.2 BBG, Voir aussi Deutscher Bundestag, Wissenschaftlicher Dienst, *Die Einstellungsvoraussetzungen im öffentlichen Dienst*, 21 juin 2000, p. 7.

*** Exigences linguistiques**

Toute personne peut postuler pour un emploi dans la fonction publique allemande mais il doit motiver ses capacités de maîtrise de la langue allemande (écrite et parlée)⁸⁸. Un diplôme du Goethe-Institut ou autre diplôme équivalent est dans la plupart des cas exigé⁸⁹.

*** Autres exigences**

La loi cadre sur la fonction publique fédérale prévoit d'autres exigences pour l'entrée en fonctions:

- Compétences professionnelles.
- Caractère: jouir de tous ses droits civiques. Attestation de police ou de justice si nécessaire (art. 48.1 BBG).
- Physiques: obligation de passer un examen médical avant l'entrée en fonctions.
- Fidélité à la Constitution: la loi prévoit que le futur fonctionnaire doit jurer fidélité et être toujours loyal à la Constitution (art. 7.1 BBG).

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

La durée du service public dans un autre État membre peut être considérée lors de la fixation du salaire initial en Allemagne avec l'approbation du Bundespersonalausschuß (Comité fédéral pour les affaires relatives au personnel) ou du Länderpersonalausschuß (Comité des Länder pour les affaires relatives au personnel). Dans l'actuelle discussion sur la réforme des structures de la fonction publique en Allemagne, on propose de pratiquer plus souvent la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise dans tous les États membres de l'UE et de l'EEE.

Les périodes passées dans le secteur privé peuvent être reconnues, mais cela arrive rarement en raison des difficultés à comparer le travail réalisé⁹⁰.

2.3.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

L'Allemagne, comme l'Autriche, ne connaît pas le système de concours traditionnel, mais impose des conditions d'entrée. C'est donc la loi cadre sur la fonction publique fédérale qui établit les lignes directrices du système de recrutement.

*** Autorité compétente pour le recrutement**

Dans la fonction publique allemande il n'existe pas une autorité centrale de recrutement au niveau fédéral. Les règles de recrutement sont néanmoins partiellement centralisées au niveau des Länder. Au sein de l'administration fédérale, ce sont les ministères les autorités individuelles qui sont chargées du recrutement du personnel⁹¹. Cette souveraineté en matière de personnel découle du principe des compétences ministérielles selon lequel chaque ministère fédéral dirige son département de façon autonome et sous sa propre responsabilité.

⁸⁸ Article 14c.2 BRRG.

⁸⁹ Art. 4.2 paragraphe 6 EGLV.

⁹⁰ Op. cit., p. 51, note 1.

⁹¹ Art. 8 alinéa 1 BBG.

Dans le cadre de leur compétence budgétaire, les parlements au niveau de la Fédération, des Länder et des communes disposent du droit exclusif de fixer la dotation en postes de la fonction publique.

*** Publicité des vacances d'emploi**

Le recrutement dans la fonction publique exige en règle générale la publication préalable d'un avis de recrutement ("Stellenausschreibung") sous forme d'une description spécifique de l'emploi. Pour les postes externes, la loi prévoit aussi la nécessité d'une publication adéquate dans l'endroit choisi au sein des institutions pour les notifications internes ou par des journaux de grand tirage. Dans la plupart des cas, chaque ministère a un journal officiel. Il est donc recommandé de publier les vacances d'emploi externe dans ces JO⁹².

*** Mode de sélection**

La fonction publique allemande ne connaît pas le système de concours centralisé. Chaque autorité organise les épreuves d'accès de façon autonome et sous sa propre responsabilité, c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'obligations générales contraignantes concernant la forme de la sélection. Il n'y a donc pas de mode de sélection spécifique prévu par la loi, qui fixe uniquement les conditions de base pour une carrière à un certain niveau. Les autres critères sont donc établis par les ministères fédéraux ou les Länder en fonction du poste vacant⁹³.

Les critères de sélection sont dans la plupart des cas les aptitudes, les connaissances et les résultats, sous forme d'entretien, d'épreuves écrites, etc. Il est aussi possible de demander l'organisation du recrutement à un centre de sélection externe.

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

La loi cadre sur la fonction publique (BRRG)⁹⁴ établit les recours des candidat(e)s contre la procédure de recrutement. En principe, si l'autorité publique refuse le/la candidat(e), celui-ci peut faire appel auprès des Verwaltungsgericht (Tribunaux Administratifs) pour un examen juridique de la décision de recrutement. Mais étant donné que le recrutement est une décision discrétionnaire de l'exécutif, celui-ci dispose d'une large marge d'interprétation des règles du recrutement. La seule limite est le cas d'une discrimination fondée à égalité de qualifications. Même dans ce cas d'espèce, c'est au/à la candidat(e) qui dépose la plainte à qui incombe la charge de la preuve de la discrimination.

Chacun(e) des candidat(e)s a le droit d'adresser par écrit des requêtes ou plaintes au Bundestag (Commission de pétitions) concernant essentiellement des agissements ou omissions des autorités administratives⁹⁵.

2.3.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

L'article 33.2 de la Constitution prévoit le droit d'accès égal à toutes les fonctions publiques. La seconde loi sur l'égalité de traitement dans la fonction publique ("Zweites

⁹² Ministère fédéral de l'intérieur. "La Fonction publique en Allemagne", p. 43, op. cit. note 76.

⁹³ *Ibidem*, p. 43.

⁹⁴ Articles 126-127 "Rechtsweg". BGBl N° 654 du 31 mars 1999.

⁹⁵ Article 17 Constitution.

Gleichberechtigungsgesetz, GleichBG")⁹⁶ du 24 juin 1994 a incorporé dans son article premier la loi sur la promotion de la femme et la conciliation de la vie familiale et professionnelle au sein de l'administration fédérale ("Frauenfördergesetz - FFG").

L'article 8.1 de la loi cadre sur la fonction publique fédérale (BBG) prévoit aussi que "les décisions de recrutement et de promotion doivent être fondées sur le mérite, les connaissances et l'expérience professionnelle, sans distinction de sexe".

* Responsable de l'égalité des chances

Au sein du Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Ministère Fédéral de la Famille, des Personnes Agées, des Femmes et de la Jeunesse) a été créée en 1998 une **Abteilung Gleichberechtigung** (Division de l'égalité des droits) "chargée de veiller au respect, dans le secteur public, économique et social, du principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes"⁹⁷. Parmi ses fonctions on peut citer la réalisation de l'égalité des chances en remédiant aux discriminations subies par les femmes dans leur vie professionnelle, sociale et politique, la mise en place d'une politique globale et efficace des droits et la coordination au niveau interministériel.

La loi sur la promotion de la femme et la conciliation de la vie familiale et professionnelle au sein de l'administration fédérale (FFG)⁹⁸ prévoit la création dans chaque ministère ou département administratif d'au moins 200 employés, d'un Conseil de la Femme composé des représentants des femmes qui sont élus tous les trois ans. En cas d'inexistence d'un Conseil de la Femme, chaque département doit nommer un(e) **Frauenbeauftragten** (responsable pour l'égalité des chances), à temps plein ou partiel, qui devra faire rapport auprès du Conseil de la Femme établi dans l'instance supérieure. Organisme indépendant de toute instance dans sa prise de décision, le(la) responsable pour l'égalité des chances devra contrôler la correcte application de la législation sur l'égalité des chances ainsi que promouvoir et défendre les intérêts de la femme. Il doit donner aussi son avis sur le Plan d'égalité des chances adopté au sein de chaque département.

Chaque Land dispose aussi des services chargés de l'égalité des droits. Ces services sont cependant intégrés de manière différente dans la structure administrative⁹⁹.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

Le 29 juin 1999, le gouvernement allemand a adopté un vaste programme au niveau fédéral intitulé "Frau und Beruf" (Femmes et Emploi) afin de promouvoir une politique d'égalité pour les femmes à tous les niveaux de la société. Le programme correspond aux conceptions de "gender mainstreaming" dans toutes les politiques du gouvernement.

Au niveau de la fonction publique, la loi prévoit la publication pour chaque département tous les trois ans d'un programme spécial pour l'égalité des chances ("**Frauenförderplan**")¹⁰⁰. Ce plan doit faire état de la situation des femmes au sein du département par le biais d'informations statistiques, d'analyse des mesures prises pour améliorer la situation des femmes et des actions proposées pour accroître le pourcentage de femmes dans le secteur public où elles sont sous-représentées. Ce plan doit être révisé chaque année.

⁹⁶ BGB. N° I 1406 du 24 juin 1994.

⁹⁷ Op. cit., p. 13, note 39.

⁹⁸ Articles 15 à 20 FFG.

⁹⁹ Op. cit., p. 14, note 39.

¹⁰⁰ Article 4 FFG.

*** Actions positives**

En Allemagne, les autorités sont tenues par la loi de créer à la fois des emplois à temps plein et à temps partiel pour concilier famille et travail. Les annonces de postes vacants doivent donc généralement s'afficher sans aucune référence au sexe, exception faite si la nature du poste requiert le recrutement d'un fonctionnaire homme ou femme (par exemple, recrutement d'une femme policier pour intervenir dans les cas de femmes violées). Dans ce cas, la loi invite expressément les femmes à postuler, surtout dans les départements où celles-ci sont sous-représentées. Avec des qualifications similaires, une femme peut donc être engagée au détriment d'un homme. Mais la neutralité dans l'affichage des postes reste néanmoins la règle générale. C'est le plan élaboré pour chaque département qui fixe les mesures positives en faveur des femmes dans la fonction publique.

*** Quotas en faveur des femmes**

Dans la seconde loi sur l'égalité de traitement dans la fonction publique (GleiBG) existent différentes voies pour promouvoir un traitement préférentiel pour les femmes. Sur le plan fédéral la loi ne prévoit pas la possibilité d'établir des quotas en faveur de l'accès des femmes au service public, mais seulement des mesures pour réconcilier vie familiale et professionnelle (travail à temps partiel, maternité, etc.).

Il existe aujourd'hui une discussion en Allemagne sur la pertinence ou non des quotas en faveur des femmes et sur la question de savoir si l'instauration obligatoire d'un quota compensatoire pour l'accès à la fonction publique serait discriminatoire à l'égard des candidats masculins¹⁰¹.

Dans les Länder il y a parfois des réglementations en faveur des quotas inconditionnels pour les femmes. Mais les arrêts des tribunaux administratifs ont refusé ces quotas suite aux plaintes de particuliers. Entre-temps, certains d'entre eux ont commencé à modifier leur législation pour s'adapter à la réglementation fédérale et aux arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes¹⁰². Néanmoins, la juridiction européenne a décidé de la conformité des dispositions favorisant le recrutement et la promotion des femmes de certains Länder relative à l'égalité entre hommes et femmes dans la fonction publique.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

Dans le droit allemand existe une distinction entre les litiges soumis au droit public ou au droit privé (droit civil). En règle générale, le droit public s'applique aux fonctionnaires et le droit civil aux employés salariés et aux travailleurs.

Selon le droit public, dans le cas où un(e) candidat(e) à un poste de fonctionnaire considère qu'une décision de l'autorité publique de recruter un homme ou une femme entraîne une discrimination contre elle ou contre lui, il ou elle a la possibilité d'attaquer la décision et d'obliger l'autorité à reconsidérer leur décision.

Selon le droit privé, les candidat(e)s qui s'estiment lésé(e)s n'ont pas de recours contre la décision de recrutement; ils peuvent néanmoins demander une compensation pécuniaire pour dommages-intérêts s'ils démontrent, pendant les deux mois après la connaissance des faits, que la décision de

¹⁰¹ Deutscher Bundestag. *Die Einstellungsvoraussetzungen im öffentlichen Dienst*. 21 juin 2000, p. 12.

¹⁰² Voir Arrêt de la Cour du 28 mars 2000. Affaire C-158/97, Georg Badeck/Hessische Ministerpräsident und Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen. Rec. 2000, p. I-1875.

recrutement de l'autorité est contraire au principe d'égalité des chances¹⁰³. La réparation est soit d'un maximum de trois mois de salaire, si la discrimination n'était pas à l'origine de la décision de recrutement mais dans le fait que l'autre candidat(e) avait de meilleures qualifications (article 611a.3 BGB); soit indéterminée, si la discrimination était à l'origine de la décision: la réparation dans ce cas est déterminée selon les circonstances du cas d'espèce (article 611a.1 BGB).

¹⁰³ Article 611a BGB.

2.4. LA GRÈCE

Dès 1993, un processus de réforme de la gestion publique en Grèce a été déclenché avec l'approbation du Programme "Klisthenis" de modernisation de l'Administration publique. Les principales tendances et priorités sont le renforcement de la décentralisation de l'État en faveur des régions, la réflexion sur le rôle de l'administration centrale et la réduction des effectifs de la fonction publique (privatisation)¹⁰⁴.

En Grèce, les ministres et secrétaires d'État (qui sont des ministres adjoints) sont exclus de la fonction publique puisque, en tant que membres du gouvernement, ils sont soumis aux règles constitutionnelles et non pas au droit de la fonction publique en général.

La Grèce appartient au groupe des États qui soumettent la fonction publique à des dispositions légales. La Constitution de la République hellénique du 9 juin 1975 consacre quelques articles à la fonction publique. Elle établit même explicitement une "organisation de l'administration publique", dans laquelle sont fixés non seulement les principes de base de la fonction publique, mais aussi diverses dispositions détaillées y relatives. Elle donne aussi compétence au législateur pour fixer les règles applicables à la fonction publique¹⁰⁵.

Les dispositions générales concernant les fonctionnaires peuvent se trouver dans plusieurs textes. Mais une compilation du Statut général de 1951 et de toutes les mesures réglementaires et législatives a été réalisée avec le Code pour les fonctionnaires, dans sa dernière version (loi n° 2683/1999)¹⁰⁶.

En matière d'égalité d'accès aux emplois, l'article 4 de la Constitution dispose que "les hommes et les femmes hellènes ont des droits égaux et des obligations égales"¹⁰⁷. Il semble que ce soit l'ancien Statut de 1977 qui ait consacré ce droit dans la fonction publique¹⁰⁸. Mais c'est la loi n° 1414/1984 du 30 janvier 1984 portant application du principe d'égalité des sexes dans les relations de travail qui a consacré l'égalité d'accès aux emplois publics et privés des femmes et des hommes¹⁰⁹.

¹⁰⁴ OCDE. Programme de l'OCDE sur la Gestion publique et la gouvernance (PUMA). *Evolutions dans la gestion publique en Grèce*. Mise à jour en 1998. Site Internet: <http://193.51.65.78/puma/country/index-fr.htm>.

¹⁰⁵ Articles 101 à 105 de la Constitution.

¹⁰⁶ Nomós N 2683/1999: Kódikas Dimósion Ipállilon-Ipalkílon NPDD kl. diatákseis. Filon Efiméridos Kibermisis (FEK) 1999 A-19.

¹⁰⁷ Op. cit. p. 258, note 52.

¹⁰⁸ Article 19 du Décret réglementaire n° 611/1977.

¹⁰⁹ Nomós N° 1414/1984: Isótita Filon stis ergasiakés sxéxis. Prosopikó simbás. Èrgou. FEK 1984 A-10.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES EN BAS DE PAGE
Formation requise	Catégorie E.Th: emplois discrétionnaires, hors cadre. Catégorie PE: formation universitaire. Catégorie TE: formation technologique. Catégorie DE: formation secondaire. Catégorie YE: formation élémentaire.	106 et 110
Période de formation	Oui, avec des épreuves. Les cadres supérieurs font l'objet d'une formation spéciale à l'École Nationale d'Administration Publique.	
Période d'essai	Deux ans, avec des programmes de formation.	111
Limite d'âge	Âge minimum entre 20 et 21 ans et maximum entre 30 et 35 ans selon les catégories. Des exceptions à la limite d'âge maximum sont possibles pour les candidat(e)s qui ont à leur charge des enfants.	112
Nationalité	Grecque. Possibilité pour les ressortissants communautaires d'accéder aux emplois de la fonction publique dans les mêmes conditions que les nationaux, conformément à la jurisprudence de l'article 39.4 du TCE. Seule exception: les non nationaux ne peuvent être nommés fonctionnaires qu'un an après leur naturalisation.	113 et 114
Exigences linguistiques	La connaissance de certaines langues étrangères est requise pour des postes bien déterminés, notamment dans le domaine scientifique.	115
Autres exigences	* Bon état de santé. * Être dégagé des obligations militaires ou le service civil substitutif. * Être en possession de tous ses droits civiques.	116 à 118
Valorisation de l'expérience professionnelle	* Fonction publique: seulement comme service préalable à la carrière. * Secteur privé: seulement en cas de spécialisation particulières.	119

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Centralisée dans le Conseil Supérieur pour la Sélection du Personnel (ASEP). Coordination assurée par le Secrétariat général de l'Administration publique du Ministère de l'intérieur, de l'Administration publique et de la Décentralisation.	120
Publicité des vacances d'emploi	Oui, dans le "Filon Efiméridos Kibermisis" (Journal Officiel de la République) et diffusion aussi large que possible dans la presse nationale.	121
Mode de sélection	Concours, selon la programmation annuelle faite par le gouvernement.	122
Droits des candidat(e)s	Possibilité de déposer une plainte devant l'autorité administrative compétente; droit d'introduire un recours en annulation devant le Conseil d'État.	123
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la Constitution/ Loi	Article 4.1 de la Constitution/Loi sur l'égalité des sexes dans les relations de travail.	107 à 109 et 124
Responsable de l'égalité des chances	Secrétariat Général pour l'Égalité des chances. Dans chaque ministère ou département existe un Service pour l'égalité des chances.	125 et 126
Programmes spéciaux	Tous les six mois le Service pour l'égalité des sexes de chaque ministère ou département doit présenter au Secrétariat général pour l'Égalité entre les sexes un rapport sur les progrès accomplis.	127
Actions positives	Mentionnées dans les rapports semestriels des différents services pour l'égalité des chances. Elles visent surtout à éliminer la sous-représentation des femmes.	
Quotas en faveur des femmes	Possibilité de l'établir via réglementations spéciales.	
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	Possibilité de poursuivre en réparation (amende entre 20.000 et 30.000 drachmes); droit de recours devant le Tribunal du Travail contre les procédures.	128

2.4.1. Conditions d'accès à la fonction publique

Les conditions d'accès à la fonction publique en Grèce sont prévues dans le nouveau code pour les fonctionnaires, ci-après le "Statut".

* Formation requise

De nouvelles échelles hiérarchiques pour chaque catégorie dans la classification du personnel sont entrées en vigueur, avec un grade supérieur différent pour chaque catégorie: de D à A pour les catégories exigeant une formation universitaire, technologique et d'éducation secondaire et de E à B pour les catégories exigeant une formation primaire.

Dorénavant, les emplois de Directeur et de Directeur général constituent un grade dans l'échelle hiérarchique et non plus un emploi comme cela était le cas jusqu'alors. Cette modification a pour objet d'assurer la cohérence de la hiérarchie et la continuité dans les activités administratives¹¹⁰.

- *Postes hors cadres (catégorie E.Th)* : emplois discrétionnaires ou spéciaux, par exemple Secrétaires Généraux.

- *Postes de niveau supérieur (catégorie PE)*: formation universitaire sanctionnée par une maîtrise ou équivalent.

- *Postes de niveau technique*: formation technologique avec exigence d'une expérience professionnelle selon le poste en question.

- *Postes de niveau moyen (catégorie DE)*: formation moyenne supérieure sanctionnée par un diplôme de l'enseignement secondaire.

- *Postes de niveau inférieur (catégorie YE)*: formation élémentaire de base.

* Période de formation/d'essai

Une **période de formation** avec des épreuves est normalement exigée pour l'accès à la fonction publique grecque. Pour les postes supérieurs, cette formation est dispensée par l'École Nationale d'Administration Publique.

Le/la candidat(e) nommé(é) à l'issue de la procédure de sélection n'est pas immédiatement fonctionnaire à titre permanent, car la première nomination n'intervient qu'à l'essai. Le Code pour les fonctionnaires prévoit une durée de la **période probatoire** de deux ans, pendant laquelle le fonctionnaire à l'essai suit des programmes de formation¹¹¹.

* Limite d'âge

Le Statut établit différentes limites d'âge selon les diverses catégories¹¹²:

- Catégorie PE et TE: minimum de 21 ans et maximum de 35 ans.

- Catégorie DE: minimum de 21 et maximum de 30 ans.

- Catégorie YE: minimum de 20 ans et maximum de 30 ans.

¹¹⁰ OCDE. "Evolutions dans la gestion publique en Grèce", op. cit. note 104.

¹¹¹ Article 12 du Statut.

¹¹² Article 6 alinéa 1.

Le Statut prévoit aussi des exceptions aux limites d'âge maximum pour les candidat(e)s qui ont a leur charge des enfants: l'âge s'élève donc d'un an pour chaque enfant jusqu'à un maximum de deux ans.

*** Nationalité (accès des ressortissants communautaires)**

L'article 4 alinéa 4 de la Constitution hellénique dispose que "seuls les citoyens hellènes sont admis à toutes les fonctions publiques, sauf les exceptions introduites par des lois spéciales"¹¹³. La loi n° 2683/1999 a introduit la possibilité pour les ressortissants communautaires d'accéder aux emplois de la fonction publique dans les mêmes conditions que les nationaux, conformément à la jurisprudence de l'article 39.4 du TCE¹¹⁴. La seule exception est le fait que les non-nationaux ne peuvent être nommés fonctionnaires qu'un an après leur naturalisation.

*** Exigences linguistiques**

En Grèce, la connaissance de certaines langues étrangères est requise pour des postes bien déterminés, notamment dans le domaine scientifique¹¹⁵.

*** Autres exigences**

- Bon état de santé¹¹⁶.
- Être dégagé des obligations militaires ou le service civil substitutif¹¹⁷.
- Être en possession de tous ses droits civiques (pas de condamnation pénale)¹¹⁸.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

En Grèce, l'administration peut prendre en compte l'expérience professionnelle dans le secteur privé des candidat(e)s en cas de spécialisations particulières (sciences informatiques, par exemple). L'expérience professionnelle acquise dans l'administration publique - autorités centrales, locales ou régionales et personnes morales de droit public- peut être prise en compte comme service préalable à la carrière¹¹⁹.

2.4.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

Une des initiatives récentes de la nouvelle gestion des ressources humaines concerne le recrutement des employés de l'État. Après l'entrée en vigueur de la réforme en 1993, les conditions de recrutement des fonctionnaires continuent d'être de la compétence du gouvernement. Mais désormais, le statut des agents contractuels est régi par des négociations collectives, surtout en ce qui concerne la rémunération. Les besoins relatifs aux personnels permanents sont établis tous les ans. Le concours est adopté comme procédure principale de recrutement.

¹¹³ Op. cit., p. 259, note 52.

¹¹⁴ Article 4 alinéa 2 du Statut.

¹¹⁵ Op. cit., p. 4, note 1.

¹¹⁶ Article 7 du Statut.

¹¹⁷ Article 5 du Statut.

¹¹⁸ Article 8 du Statut.

¹¹⁹ Article 10 du Statut.

*** Autorité compétente pour le recrutement**

Un **Anotato Simboulio Epilogis Prosopikou -ASEP-** (Conseil Supérieur pour la Sélection du Personnel)¹²⁰ a été créée en 1994 sous la tutelle du Secrétariat général de l'Administration publique du Ministère de l'intérieur, de l'Administration publique et de la Décentralisation. Autorité indépendante, il a pour tâche et responsabilité l'organisation des concours et la sélection du personnel permanent de l'Administration publique centrale.

La coordination de la politique du personnel du secteur public central est assurée par le Secrétariat général de l'Administration publique. Avec la décentralisation de l'État lancée en 1997 et l'institutionnalisation de la région en tant qu'unité administrative et budgétaire indépendante, le recrutement du personnel des régions est séparé du recrutement du personnel des ministères de l'État.

*** Publicité des vacances d'emploi**

L'annonce publique des postes vacants du personnel permanent, qui auparavant ne contenait qu'un résumé des conditions d'application, est aujourd'hui détaillé. Il doit être publié dans le "Filon Efimeridos Kibermisis -FEK-" (Journal Officiel de la République) et avoir une diffusion aussi large que possible dans la presse nationale. Il est désormais interdit de publier un avis de vacance sans l'existence d'un poste libre.

Les avis de concours dans les mois à venir et les résultats de concours peuvent aussi être consultés dans la site Internet du ASEP¹²¹.

*** Mode de sélection**

En Grèce, le recrutement se fait par voie de concours, selon la programmation annuelle que fait le gouvernement. La gestion du système est confiée à l'ASEP. Le recrutement par concours s'applique aux fonctionnaires possédant une formation universitaire, technique ou secondaire. Un jury central est mis en place par l'ASEP. Les notes obtenues aux concours peuvent être "rehaussées" sur la base de critères sociaux (régions défavorisées) ou de mérite (un doctorat, par exemple). Les candidat(e)s sont recruté(e)s en fonction de leurs notes finales et de leurs *desiderata* concernant l'affectation.

Toutes les vacances de postes ne sont pas nécessairement pourvues. Les listes de priorité sont dressées sur la base de critères de valeur (qualifications, spécifications) ou de la situation sociale.

Les cadres supérieurs sont recrutés par voie de concours à l'École Nationale d'Administration Publique, accessible aux universitaires ayant un diplôme dans un domaine technique ou aux fonctionnaires déjà en place¹²².

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

Le candidat(e) qui s'estime lésé(e) par la procédure de sélection, peut introduire une plainte devant l'autorité administrative compétente. Il/elle a aussi le droit d'introduire un recours en annulation devant le Conseil d'État¹²³.

¹²⁰ Site Internet: <http://www.asep.gr/>

¹²¹ Site internet: <http://www.asep.gr/prokhryk.htm>.

¹²² Op. cit., p. 41, note 1.

¹²³ Op. cit., p.213, note 53.

2.4.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

C'est l'article 3 de la loi 1414/1984 portant application du principe d'égalité des sexes dans le domaine des relations du travail qui prévoit l'égalité d'accès aux emplois (publics et privés) dans les termes suivants: "L'accès à toutes les branches de l'emploi se fait sans aucune discrimination de sexes et de situation familiale. Il est interdit toute discrimination de sexes et de situation familiale [...] de toute publication, annonce, appel ou réglementation concernant le choix des personnes pour l'occupation des places de travail vacantes [...] Il est interdit aussi de faire référence au sexe ou à la situation familiale ou d'utiliser des critères et éléments qui, même indirectement, finissent par la discrimination entre hommes et femmes. L'employeur ne peut pas refuser le recrutement d'une femme enceinte."

Sur le fondement de la loi n° 1414/1984, il y a eu différentes applications via décisions ministérielles ou arrêtés présidentiels du principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'accès aux emplois publics. Un dernier exemple révélateur est la décision du Ministère de la Défense concernant l'augmentation des effectifs féminins dans l'armée, qui prévoit l'imposition de quotas féminins d'entrée aux écoles militaires¹²⁴.

* Responsable de l'égalité des chances

Un Conseiller spécial du Premier Ministre aux questions féminines a été créé en 1982. A la même date, un Conseil pour l'Égalité entre les sexes a été rattaché au bureau du Premier Ministre. En 1985, ce Conseil a été transformé en **Secrétariat général pour l'Égalité entre les hommes et femmes** et intégré au Ministère de l'intérieur, de l'Administration Publique et de la Décentralisation. Le Secrétariat a pour objectif de promouvoir le principe d'égalité des chances et de mettre en œuvre des mesures stratégiques destinées à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes et à en éliminer les causes. Il assure aussi une protection juridique de l'égalité des sexes¹²⁵.

La loi n° 1414/1984 a recommandé la création dans chaque ministère ou département de l'administration d'un **Service pour l'égalité des sexes**. Ils auront pour tâche la mise en œuvre des dispositions de la loi sur l'égalité de sexes et du Statut des fonctionnaires, pour le personnel permanent¹²⁶.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

Tous les six mois, en janvier et en juillet, le Service pour l'égalité des sexes de chaque ministère ou département doit présenter au Secrétariat général pour l'Égalité entre les sexes un rapport sur les progrès accomplis et les problèmes de la mise en œuvre de la politique d'égalité des chances au sein de son ministère ou département¹²⁷.

* Actions positives

Des mesures d'action positives ont été adoptées dans les différents ministères pour promouvoir l'égalité des chances. Ces mesures ont été intégrés dans les rapports semestriels des différents services pour l'égalité des chances. Elles visent surtout à éliminer la sous-représentation des femmes

¹²⁴ Décision ministérielle (YA) A 14/1999.

¹²⁵ Parlement européen. Document de travail. *FEMM 107 FR*, p.19, op. cit. note 39.

¹²⁶ Article 8 de la loi n° 1414/1984.

¹²⁷ *Ibidem*.

dans les catégories supérieures de l'Administration publique grecque et dans les postes liés aux activités manuelles ou de service.

*** Quotas en faveur des femmes**

Selon les renseignements reçus au moment de l'achèvement de l'étude, le gouvernement grecque n'a pas introduit des quotas des femmes dans l'administration publique centrale. Mais des réglementations spéciales (décisions ministérielles) peuvent prévoir l'imposition de quotas féminins d'entrée aux différents ministères et départements. La décentralisation de l'administration publique en faveur des régions laisse aussi une large marge de manœuvre à ces nouvelles entités.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

L'employeur (public ou privé) qui ne respecte pas les dispositions de la loi sur l'égalité de sexes peut être poursuivi en réparation des dommages-intérêts par le/la candidat(e) qui s'estime victime d'une inégalité de traitement dans le cadre d'une décision de recrutement fondé sur le sexe. Une amende d'entre 20.000 et 30.000 drachmes peut lui être imposée.

Les candidat(e)s ont aussi la possibilité de faire recours devant le Tribunal du Travail pour contester la procédure¹²⁸.

¹²⁸ Article 12 loi n° 1414/1984.

2.5. L'ESPAGNE

En Espagne, l'emploi public est concentré dans les administrations régionales et municipales. Le nombre de personnes travaillant dans l'administration centrale est seulement de 20%. Les femmes représentent 44,8% du personnel fonctionnaire de carrière de l'administration publique centrale. Elles sont majoritaires dans la catégorie D (niveau moyen-inférieur) où elles représentent 52,55% et minoritaires dans la catégorie E (niveau inférieur). Dans les postes supérieurs, sa représentation est de 30%, et dans les postes les plus hauts (Présidence, Vice-présidence, Ministères, Secrétariat de l'État et Directions Générales) elles ne représentent que 16,2%¹²⁹.

En 1984, à l'issue de la construction "del Estado de las Autonomías" (l'État des Autonomies) le gouvernement a conduit à terme le processus de réforme de la fonction publique et du régime des fonctionnaires de l'administration centrale. Il a donc approuvé la loi 30/1984 sur les mesures pour la réforme de la fonction publique.¹³⁰ L'objectif de la loi est d'adapter la politique du personnel du gouvernement central aux nouvelles compétences dévolues aux Communautés Autonomes. Désormais, le gouvernement central est compétent pour fixer les conditions d'accès à l'administration civile de l'État et ses organismes autonomes, le statut des fonctionnaires au service des administrations régionales étant fixé par les différents gouvernements régionaux. Un projet de loi fixant le Statut général de la fonction publique fait aujourd'hui l'objet de discussion au Congreso de los Diputados (Parlement) pour adapter la fonction publique à la décentralisation de l'État¹³¹.

En matière d'égalité des chances, une loi du 22 juillet 1961 avait admis le principe de l'accès des femmes "aux épreuves de sélection pour l'entrée dans l'administration" avant que la nouvelle Constitution démocratique ne vienne réaffirmer leur droit¹³². Le principe général d'égalité est proclamé par l'article 14 de la Constitution, dans l'introduction au chapitre sur les droits et libertés. L'article 23, après avoir consacré le droit des citoyens à participer aux affaires publiques, dispose que les citoyens "ont le droit d'accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions et aux charges publiques, compte tenu des exigences requises par des lois". L'article 30 alinéa 2 de la loi des fonctionnaires civils de l'État (ci-après le Statut) prévoit aussi la possibilité pour les femmes de participer aux concours d'accès à l'administration publique.

¹²⁹ Source: Ministerio de las Administraciones Públicas. Boletín Estadístico del Registro Central del Personal, julio 1999.

¹³⁰ Boletín Oficial del Estado (B.O.E) du 3 mars 1994. Internet: <http://www.igsap.map.es/cia/dispo/130-840.htm>.

¹³¹ Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. Proyectos de ley. VI Legislatura, Serie A. 5 de julio de 1999, Núm. 177-1. *Proyecto de Ley del Estatuto Básico de la Función Pública*.

¹³² Article 3 de la loi 56/61 du 22 juillet sur les droits politiques, professionnels et de travail. B.O.E n° 24 du 22 de juillet.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES EN BAS DE PAGE
Formation requise	Postes au sommet: aucune exigence fixe. Groupe A: formation universitaire, 4/5 ans. Groupe B: formation universitaire, 2/3 ans. Groupe C: enseignement secondaire supérieur. Groupe D: enseignement secondaire et/ou professionnelle. Groupe E: enseignement primaire et/ou professionnelle.	134 et 136
Période de formation	Pour les postes supérieurs, une période de formation préalable est nécessaire, assurée par l'Institut National d'Administration Publique.	137 et 138
Période d'essai	Une période de stage obligatoire est nécessaire avant la nomination définitive.	139
Limite d'âge	Âge minimum de 18 ans. Âge maximum établi dans l'avis du concours.	140
Nationalité	Espagnole; accès des ressortissants communautaires conformément à la jurisprudence de l'article 39.4 du traité CE, mais avec des postes réservés aux nationaux.	141
Exigences linguistiques	Pour les emplois ouverts aux ressortissants communautaires, il faut démontrer la connaissance de l'espagnol ou, le cas échéant, d'une autre langue officielle de l'État: le catalan, le galicien, le basque, etc.	142
Autres exigences	* L'état de santé doit être compatible avec la fonction à exercer. * Jouir de tous ses droits civiques.	143
Valorisation de l'expérience professionnelle	Aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé, mais seulement dans les concours d'appréciation des capacités et des mérites ("concurso" ou "concurso-oposición").	144

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Décentralisée dans les différents ministères ou départements. Mais la Direction Générale de la Fonction Publique doit autoriser, selon l'offre publique d'emploi approuvée par le gouvernement, les procédures de recrutement prévues par les départements.	145 et 146
Publicité des vacances d'emploi	Dans le "Boletín Oficial del Estado" (Journal officiel).	147 et 148
Mode de sélection	Trois types de concours: "l'oposición" (système habituel), le "concurso-oposición" et exceptionnellement le "concurso".	135 et 149 à 152
Droits des candidat(e)s	Recours administratif devant l'autorité de nomination. Les listes de candidat(e)s sont publiées. Toute personne peut introduire une requête auprès du Defensor del Pueblo (médiateur).	153 à 155
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
En vertu de la Constitution/Loi	Article 14 de la Constitution/ Loi des fonctionnaires civils de l'État.	132 et 134
Responsable de l'égalité des chances	Institut de la Femme au sein du Ministère du Travail et des Affaires Sociales.	156
Programmes spéciaux	Inexistence d'un plan spécial pour la fonction publique. Le troisième plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est d'application.	157
Actions positives	Le plan prévoit des initiatives spéciales en vue d'encourager les femmes à entreprendre des études universitaires et promouvoir une participation plus équilibrée dans tous les processus de prise de décision.	158 à 160
Quotas en faveur des femmes	Il n'existe pas un système de quotas dans l'administration publique centrale espagnole.	
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	Droit de recours administratif contre les procédures. Le Médiateur peut adresser des recommandations à l'administration concernée et saisir la Cour Constitutionnelle.	161

2.5.1. Conditions d'accès à la fonction publique.

L'Espagne appartient au groupe de pays qui soumettent la fonction publique à des dispositions légales. En vertu de l'article 103. 3 de la Constitution du royaume d'Espagne du 27 décembre 1978 "la loi définira le statut des fonctionnaires publics et réglementera l'accès à la fonction publique [...]"¹³³. L'article 30 alinéa premier du Statut prévoit les conditions pour être admis aux concours d'accès à l'Administration publique. C'est la loi des fonctionnaires civils de l'État ("ley de funcionarios civiles del Estado") du 7 février 1964¹³⁴, réformée par différentes lois, qui établit le statut général des fonctionnaires de carrière de l'administration centrale. Il faut y ajouter pour l'accès à la fonction publique la réglementation générale de l'entrée du personnel au service de l'administration centrale¹³⁵.

* Formation requise

Le Statut exige pour l'admission aux épreuves de sélection d'être en possession du titre exigible ou d'être en mesure de l'obtenir à la date de présentation des candidatures¹³⁶.

L'article 25 de la loi 30/1984 de mesures pour la réforme de la fonction publique prévoit les différents groupes et catégories des fonctionnaires au service des Administrations publiques et la formation requise pour chaque groupe. Les articles 23 et 24 du Statut, pour leur part, prévoient les fonctions assignées à chacun des corps de la fonction publique espagnole:

- *Postes au sommet*: aucune exigence fixe. Nominations politiques.
- *Groupe A*. Formation universitaire ("Licenciatura", 4/5 ans): Diplôme de docteur, maîtrise, ingénieur, architecte ou équivalent.
- *Groupe B*. Formation universitaire ("Diplomatura", 2/3 ans): Diplôme d'ingénieur technicien, licence ou architecte technicien, formation professionnelle de troisième degré ou équivalent.
- *Groupe C*. Enseignement secondaire supérieur ("Bachillerato superior"): formation Bachelier, formation professionnelle de deuxième degré ou équivalent.
- *Groupe D*. Enseignement secondaire et/ou professionnelle ("Graduado escolar"). Diplôme d'école secondaire, formation professionnelle de premier degré ou équivalent.
- *Groupe E*. Enseignement primaire et/ou professionnelle ("Certificado de escolaridad").

* Période de formation/d'essai

Dans certains cas, surtout pour les postes où un diplôme universitaire est exigé, une **période de formation** préalable est nécessaire pour l'accès à la fonction publique¹³⁷. C'est l'Instituto Nacional de Administración Pública -INAP- (Institut National d'Administration Publique) qui est chargé de la coordination, du contrôle et le cas échéant de la réalisation des cours de sélection, de formation et de perfectionnement des fonctionnaires de l'administration de l'État, ainsi que des fonctions de collaboration et coopération avec les centres qui détiennent des compétences comparables dans les autres administrations publiques¹³⁸.

¹³³ Op. cit., p. 196, note 52.

¹³⁴ Texte consolidé approuvé par le décret royal 315/1964 du 7 février. B.O.E du 15 février 1964. La dernière modification a été introduite par la loi 39/1999 du 5 novembre 1999. Internet: <http://www.igsap.map.es/cia/dispo/11964.htm>.

¹³⁵ Décret royal 364/1995 du 10 mars 1995 concernant la réglementation générale de l'entrée du personnel au service de l'Administration de l'État B.O.E du 10 avril 1995. Internet: <http://www.igsap.map.es/cia/dispo/364-95.htm>.

¹³⁶ Article 30 alinéa 1 lettre c).

¹³⁷ Article 36 a) du Statut.

¹³⁸ Article 19 alinéa 3 loi 30/1974.

Une **période de stage** obligatoire est nécessaire avant la nomination définitive. Les candidat(e)s ayant réussi les épreuves de sélection sont ainsi nommés "fonctionnaires stagiaires". Ils/elles doivent suivre avec des résultats satisfaisants un cours de formation et une période de stage organisé par le INAP, en collaboration avec les différents ministères. Une fois accomplis le cours de formation et la période de stage, les candidat(e)s reconnu(e)s aptes sont nommé(e)s fonctionnaires de carrière par le Ministre des Administrations Publiques¹³⁹.

* Limite d'âge

En Espagne, l'âge minimum pour l'accès à la fonction publique est de **18 ans**. L'âge maximum est établi, pour chaque corps, dans l'avis de concours¹⁴⁰.

* Nationalité (accès des ressortissants communautaires)

Le Statut exige comme condition pour être admis aux épreuves de sélection précédant l'entrée dans l'administration d'être espagnol. Mais après l'entrée de l'Espagne dans l'Union européenne, et conformément à la jurisprudence de la Cour de justice sur l'article 39.4, les ressortissants des autres États membres peuvent accéder, dans les mêmes conditions que les nationaux, aux emplois dans l'administration publique. Les seules exceptions sont les emplois impliquant une participation directe ou indirecte dans l'exercice du pouvoir public et les fonctions ayant pour objet la sauvegarde des intérêts de l'État ou des administrations publiques¹⁴¹.

* Exigences linguistiques

Pour les emplois ouverts aux ressortissants des autres États membres de l'UE, il faut démontrer la connaissance de l'espagnol ou, les cas échéant, d'une autre langue officielle de l'État: le catalan, le galicien, le basque, etc¹⁴².

* Autres exigences

Le Statut exige comme conditions d'accès à la fonction publique :

- État de santé compatible avec la fonction à exercer. Mais les convocations aux concours ne peuvent pas établir des exclusions pour incapacité physique ou mentale.
- Jouir de tous ses droits civiques.

La réalisation du service militaire ou la prestation sociale équivalente n'est pas une condition d'entrée, mais le candidat(e) doit être nommé fonctionnaire en "services spéciaux"¹⁴³.

* Valorisation de l'expérience professionnelle

En Espagne, les périodes de travail antérieures dans la fonction publique ou dans le secteur privé sont évaluées dans les concours d'appréciation des capacités et des mérites ("concurso" ou

¹³⁹ Article 32 du Statut.

¹⁴⁰ Article 30 alinéa 1 lettre b) du Statut.

¹⁴¹ Loi 17/93 du 23 de décembre 1993 sur l'accès de ressortissants des autres États membres de la Communauté européenne à certains emplois de la fonction publique. B.O.E du 24 décembre, y compris la modification introduite par la loi 55/1999, du 29 décembre (B.O.E du 30 décembre).

¹⁴² Op. cit., p. 46, note. 1.

¹⁴³ Article 29 alinéa 2 lettre k). Voir aussi la loi n° 22/1998 du 6 juillet concernant l'objection de conscience et la prestation sociale substitutive et son règlement d'application (décret royal 700/1999).

"concurso-oposición"). L'avis du concours doit déterminer la valorisation de l'expérience professionnelle lors du processus de recrutement¹⁴⁴.

2.5.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

L'article 103 aliéna 3 de la Constitution dispose que l'accès à la fonction publique se fera conformément aux principes de mérite et capacité. L'article 19 alinéa premier de la loi 30/1984 de mesures pour la réforme de la fonction publique stipule que "les Administrations publiques sélectionnent leur personnel, fonctionnaire ou ouvrier (laboral), en accord avec leur offre d'emploi public, par le moyen de convocations publiques et par le système du concours, de l'opposition et du concours-opposition libre, dans lesquels sont garantis, en tout état de cause les principes constitutionnels d'égalité, de mérite et de capacité, ainsi que de publicité. Les procédures de sélection tiennent particulièrement compte de la connexion entre le type d'épreuves à subir et l'adéquation aux postes de travail à occuper, y compris à cet effet les épreuves pratiques qui seront précisées [...]".

L'article 7 du décret royal 365/1995 visant la réglementation générale de l'entrée du personnel au service de l'administration de l'État prévoit la provision de postes de travail moyennant l'offre publique d'emploi ("oferta pública de empleo") approuvée par le gouvernement sur proposition du Ministère des Administrations Publiques et le Ministère de l'Économie.

* Autorité compétente pour le recrutement

C'est la **Dirección General de la Función Pública** (Direction Générale de la Fonction Publique) du Ministère des Administrations Publiques l'organisme compétent pour élaborer l'offre publique d'emploi de l'Administration centrale de l'État et pour autoriser les procédures de recrutement prévues dans les différents départements de l'État¹⁴⁵.

Mais chaque ministère ou département est compétent pour établir, avec l'avis favorable de la Direction Générale de la Fonction Publique, les conditions générales du processus de sélection, les épreuves, les programmes et la méthode d'évaluation. Les convocations et leur bases sont obligatoires pour l'Administration, pour les tribunaux ou Commissions de sélection et pour les candidat(e)s aux épreuves¹⁴⁶.

* Publicité des vacances d'emploi

Le Statut des fonctionnaires prévoit que "la sélection des candidats à l'entrée dans les corps de l'Administration civile de l'État se fera par le moyen de convocations publiques [...]"¹⁴⁷.

Le Décret royal 364/1995 stipule, pour sa part, que les convocations, conjointement avec leurs bases, seront publiées au Journal officiel "Boletín Oficial del Estado (BOE)". L'article 16 prévoit les données minimales que devront contenir les convocations¹⁴⁸.

¹⁴⁴ Op. cit., p. 49, note 1.

¹⁴⁵ Ministerio de Administraciones Públicas. Secretaría de Estado. "Estructuras orgánicas y funciones de la Administración General del Estado". *Boletín Oficial del Estado* 2^a edición 1997, p. 659. Aussi en Internet: <http://www.igsap.map.es/cia/funciones/administraciones2.htm#2>.

¹⁴⁶ Article 9 et 15 décret royal 364/1995.

¹⁴⁷ Article 29 alinéa 1.

¹⁴⁸ Article 15 alinéa 1. Voir pour les vacances d'emploi le site Internet du Ministère des Administrations Publiques <http://www.igsap.map.es/cia/oferta2.htm>.

* Mode de sélection

En Espagne, on trouve trois types de concours pour l'accès du personnel fonctionnaire: l'"oposición" (opposition), le "concurso-oposición" (concours-opposition) ou le "concurso" (concours). La sélection du personnel "laboral" (ouvrier) a aussi lieu par ces systèmes¹⁴⁹.

L'opposition est le système habituel, sauf si pour la nature du poste à occuper est plus adaptée l'utilisation de la méthode du concours-opposition ou exceptionnellement du concours¹⁵⁰. L'"oposición" consiste en l'accomplissement d'une ou plusieurs épreuves écrites pour déterminer la capacité et l'aptitude des candidat(e)s et fixer leur ordre de priorité. Le "concurso" est limité exclusivement à qualifier les mérites des candidat(e)s et fixer leur ordre de priorité dans la sélection. Le "concurso-oposición" consiste en l'accomplissement successif, comme parties du processus de sélection, des deux modes précédents¹⁵¹.

Les processus de sélection doivent consister en épreuves de connaissances générales ou spécifiques. Elles peuvent inclure la réalisation de "tests" psychotechniques, entretiens et tout autre système garantissant la rationalité du processus de sélection. Dans les procédures de sélection avec plusieurs épreuves, une au moins doit être de caractère pratique¹⁵².

* Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement

Les actes des Tribunaux (jurys) et Commissions permanentes de sélection sont susceptibles de recours administratif devant l'autorité de nomination¹⁵³.

Les listes de candidat(e)s inclus et exclus aux épreuves sont aussi publiées dans le Journal officiel (BOE)¹⁵⁴. Toute personne, même étrangère, ayant un intérêt légitime liée à sa requête, peut s'adresser au Defensor del Pueblo (médiateur)¹⁵⁵.

2.5.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

Le principe général d'égalité des sexes prévu dans l'article 14 de la Constitution a été transposé à la fonction publique. La loi 30/1984, de 2 août, sur les mesures pour la réforme de la fonction publique prévoit dans son article 19 alinéa premier que les administrations publiques sélectionnent leur personnel fonctionnaire ou ouvrier en accord avec les principes constitutionnels d'égalité, de mérite et de capacité, ainsi que de publicité. Le décret royal 364/1995, du 10 mars, concernant la réglementation générale de l'entrée du personnel au service de l'administration générale de l'État reprend de manière littérale cette disposition (article 4.1).

¹⁴⁹ Article 29 décret royal 364/1995.

¹⁵⁰ Article 4 alinéa 1.

¹⁵¹ Article 4 alinéa 2.

¹⁵² Article 5.

¹⁵³ Article 14.

¹⁵⁴ Article 20.

¹⁵⁵ Article 54 de la Constitution. Loi organique n° 3/1981 du 6 avril, sur le Defensor del Pueblo (Médiateur).

* Responsable de l'égalité des chances

Au sein de la fonction publique, il n'existe pas un organisme spécialisé responsable de l'égalité des chances. C'est le Ministre des Administrations Publiques le plus haut responsable des politiques en matière de fonction publique.

L'organisme du gouvernement central destiné à promouvoir les politiques d'égalité entre femmes et hommes est l'**Instituto de la Mujer** (Institut de la Femme)¹⁵⁶. Organisme autonome placé sous la tutelle du Ministère du Travail et des Affaires Sociales à travers le Secrétariat général des affaires sociales, sa finalité est, conformément aux principes constitutionnels, de promouvoir la participation de la femme à la vie politique, culturelle, économique et sociale. L'Institut a pour mission d'établir des rapports et soutenir les actions visant à éliminer la discrimination entre les sexes. Il prête aussi son assistance et son concours au gouvernement pour toutes les questions qui relèvent de la compétence de l'Institut et coordonne les activités des différents ministères et organismes en ce qui concerne la condition des femmes. Il garantit aussi l'évaluation et le suivi des plans pour l'égalité.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité

Au sein de la fonction publique, il n'existe pas un programme spécifique en faveur de l'égalité de son personnel. Mais le Ministère du Travail et des Affaires Sociales a adopté tous les trois ans, depuis 1990, un plan pour l'égalité des chances applicable à tous les secteurs de la société. A l'heure actuelle est en vigueur le **troisième plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 1997-2000** ("tercer plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"). Adopté au Conseil des Ministres le 7 mars 1997, ce plan prévoit des mesures sur le plan juridique afin d'introduire l'égalité des chances dans toutes les politiques, y compris dans la politique du personnel de l'Administration publique. Une attention particulière est donnée à la prise de décision politique et les mesures favorisant une participation équilibrée des femmes.

L'Institut de la Femme est l'organisme chargé de l'impulsion et de la coordination des mesures prévues dans le plan. Les différents départements ministériels, pour leur part, adopteront les mesures nécessaires pour le développement et la mise en œuvre du plan d'égalité. À l'échéance de la période de validité, le Ministre du Travail et des Affaires Sociales doit rédiger un rapport d'évaluation auprès du Conseil des Ministres sur le degré d'accomplissement du plan ainsi que les causes de la non-réalisation des objectifs prévus¹⁵⁷.

* Actions positives

Le troisième plan pour l'égalité des chances ne prévoit pas de mesures positives destinées de manière spécifique à promouvoir l'accès des femmes à la fonction publique. Néanmoins, il comprend des initiatives spéciales en vue d'encourager les femmes à entreprendre des études universitaires ou à suivre un apprentissage afin d'élever le niveau d'éducation de la population féminine¹⁵⁸. En ce qui concerne la fonction publique, le plan vise à promouvoir une participation plus équilibrée des femmes dans tous les processus de prise de décision¹⁵⁹.

¹⁵⁶ Loi n° 16/83 du 24 octobre 1983 et décret royal n° 774/97 du 30 mai 1997. Site internet: <http://www.mtas.es/mujer/default.htm>.

¹⁵⁷ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. *III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 1997-2000*, p. 3.

¹⁵⁸ *Ibidem* p. 13. "Area de educación".

¹⁵⁹ *Ibidem*, p. 54. "Area de poder y toma de decisiones".

Une des mesures plus récentes adoptée par le gouvernement pour la mise en œuvre du plan a été une bonification de 60% du quota que l'employeur doit payer à la sécurité sociale dans les contrats visant les professions où les femmes sont sous-représentées¹⁶⁰.

*** Quotas en faveur des femmes**

Dans l'administration publique centrale espagnole n'existe pas un système de quotas favorisant l'accès des femmes.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

Tout(e) candidat(e) qui s'estime lésé(e) par une décision de recrutement fondée sur le sexe a un droit de recours administratif contre la procédure de recrutement¹⁶¹. Le médiateur jouit de la capacité de proposer à l'administration concernée la modification de critères utilisés pour la production de l'acte administratif.

¹⁶⁰ Ordre du 16 septembre 1998 concernant la promotion de l'emploi stable de femmes dans les professions et dans les emplois avec une sous-représentation de l'emploi féminin, BOE n° 233 du 29 septembre 1998.

¹⁶¹ Article 109 de la loi de procédure administrative.

2.6. LA FRANCE

Les trois fonctions publiques en France - de l'État, territoriale et hospitalière - emploient près de 4,2 millions de personnes, soit environ 20% de la population active. La plupart des employés de la fonction publique sont employés sous statut public, mais il faut différencier les fonctionnaires titulaires des fonctionnaires non-titulaires.

Au 31 décembre 1998, l'administration de l'État employait un nombre total de 2.247.438 personnes (fonctionnaires et agents publics), 48,9% étant des femmes. Celles-ci étaient majoritaires dans toutes les catégories des fonctionnaires civils (A, B, C et D) et minoritaires chez les ouvriers de l'État (19%) et chez les militaires (7,5%)¹⁶².

Traditionnellement, le secteur public français a été très centralisé. Mais depuis le début des années 80, la France a relancé un mouvement d'amélioration de l'efficacité interne de l'administration. Voulant faire des agents publics les acteurs de la modernisation administrative, le gouvernement a initié des réformes tendant à renforcer les droits des fonctionnaires au niveau individuel, tout en développant leurs responsabilités au niveau collectif. La valorisation individuelle des ressources humaines a conduit à réformer les conditions de recrutement. Au niveau collectif, ces réformes sont renforcées par la mise en œuvre d'une politique de déconcentration au profit des représentants de l'État au niveau régional (préfets) et des autorités locales, complétée par un programme d'évaluation¹⁶³.

La France appartient au groupe des pays qui soumettent la fonction publique à des dispositions légales. L'article 34 alinéa 3 de la Constitution de la République Française du 4 octobre 1958 prévoit que "la loi fixe les règles concernant [...] les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'État". Il coexiste en France trois lois formant le Statut général des fonctionnaires: la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi dite Le Pors)¹⁶⁴, la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État¹⁶⁵ et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale¹⁶⁶. Des lois spécifiques aux différents corps de fonctionnaires s'ajoutent à ces lois.

En matière de la politique d'égalité des chances au sein de la fonction publique, le Préambule de la Constitution de 1946 préconise l'égalité des sexes consacré par la Déclaration des droits de 1789. L'article 2 de la Constitution déclare, pour sa part, que "la France [...] assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion"¹⁶⁷. Le Statut général des fonctionnaires de l'État, dans sa rédaction de 1975, permettait un recrutement exclusif d'hommes ou de femmes pour certains emplois ou, à titre exceptionnel, des recrutements et conditions d'accès distincts pour ceux-ci. En 1981 le gouvernement a soumis au Parlement une nouvelle rédaction reprise dans la loi n° 83-634 avec les termes suivants: "Des recrutements distincts pour les hommes ou les femmes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions"¹⁶⁸.

¹⁶² Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique. Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. *Répartition des agents de l'État selon la catégorie statutaire et le sexe au 31/12/1998*. Internet: <http://www.fonction-publique.gouv.fr/lafonctionpublique/chiffresleadmin/rpartiti.htm>.

¹⁶³ Op. cit., p. 55-63, note 392.

¹⁶⁴ *Journal Officiel de la République française* (J.O.) du 14 juillet 1983.

¹⁶⁵ J.O. du 12 janvier 1984.

¹⁶⁶ J.O. du 27 janvier 1984.

¹⁶⁷ Op. cit., p. 186, note 52.

¹⁶⁸ Article 6.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES EN BAS DE PAGE
Formation requise	Catégorie A: diplôme de l'enseignement supérieur. Catégorie B: diplôme de l'enseignement secondaire. Catégorie C: diplôme de l'enseignement moyen. Catégorie D: diplôme de l'enseignement primaire. Il existe des dérogations aux conditions de diplôme pour la catégorie C et D.	164 et 169
Période de formation	Période de scolarité dans une école administrative (ENA, IRA, École Polytechnique, etc.) pour l'accès aux postes supérieurs.	170
Période d'essai	De durée variable en fonction du niveau du poste.	
Limite d'âge	L'âge maximum varie selon le concours. Certain(e)s candidat(e)s bénéficient néanmoins de dérogations à ces limites d'âge. Mais la tendance est à les abolir.	171 et 172
Nationalité	Française; mais les ressortissants des États membres de l'UE, des États parties à l'accord sur l'EEE et les Andorrans ont accès dans les mêmes conditions que les nationaux. Toutefois, des emplois sont réservés aux ressortissants français.	173 et 174
Exigences linguistiques	Excellente maîtrise de la langue française tant à l'oral qu'à l'écrit.	
Autres exigences	<ul style="list-style-type: none"> * Jouir de ses droits civiques. * Ne pas avoir subi de condamnations. * Se trouver en position régulière au regard du service militaire. * Remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction. 	175
Valorisation de l'expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> * Fonction publique: Non. * Secteur privé: Oui, pour déterminer le niveau dans la hiérarchie administrative et pour la promotion interne. 	176

<p>PROCÉDURES DE RECRUTEMENT</p>		
<p>Autorité compétente</p>	<p>Centralisée, à l'exception des catégories B et C dans certains ministères (Éducation Nationale). C'est la Direction Générale de la Fonction Publique (DGAFP) qui gère les postes budgétaires ouverts au recrutement.</p>	<p>178</p>
<p>Publicité des vacances d'emploi</p>	<p>Annonce dans le "Journal Officiel de la République française". Possibilité aussi de consultation par Minitel ou par Internet.</p>	<p>179</p>
<p>Mode de sélection</p>	<p>Concours, comprenant des épreuves écrites et des épreuves orales de contrôle des connaissances. Différents types: concours externes, concours internes, troisième concours, etc.</p>	<p>165,177 et 180 à 182</p>
<p>Droits des candidat(e)s</p>	<p>Droit de recours auprès de la juridiction administrative. Possibilité de requête auprès d'un parlementaire, qui peut l'adresser au Médiateur de la République.</p>	<p>183 et 184</p>
<p>POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES</p>		
<p>En vertu de la Constitution/Loi</p>	<p>Préambule de la Constitution de 1946; article 2 de la Constitution du 4 octobre 1958; Statut général des fonctionnaires.</p>	<p>167,168, 185 à 187</p>
<p>Responsable de l'égalité des chances</p>	<p>Service des Droits des Femmes (Ministère du travail et de la Solidarité). Au sein des ministères, des hauts fonctionnaires ont été désignés pour s'occuper des questions d'égalité.</p>	<p>188 à 189</p>
<p>Programmes spéciaux</p>	<p>Tous les deux ans un rapport sur l'égalité doit être soumis au Bureau des assemblées parlementaires.</p>	<p>190 à 192</p>
<p>Actions positives</p>	<p>Prévues dans le septième rapport sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité de sexes.</p>	<p>193 et 194</p>
<p>Quotas en faveur des femmes</p>	<p>Le gouvernement français n'a pas introduit de quotas d'entrée à la fonction publique en faveur des femmes. Mais au niveau politique, la loi oblige à assurer la parité femmes/hommes pour les mandats électoraux et les fonctions électives.</p>	<p>195</p>
<p>Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances</p>	<p>Possibilité de recours devant les juridictions administratives. Le Médiateur peut faire des recommandations aux différentes administrations.</p>	<p>196</p>

2.6.1. Conditions d'accès à la fonction publique

Les candidat(e)s aux emplois dans l'administration de l'État doivent remplir les conditions générales d'accès aux emplois publics, fixées par l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ils/elles doivent aussi remplir les conditions établies, pour chaque concours, pour le statut propre au corps concerné.

*Formation requise

Le niveau de diplôme requis varie selon la catégorie d'accès à la fonction publique¹⁶⁹:

- *Catégorie A*: titulaires d'un diplôme de l'**enseignement supérieur**. Dans la plupart des cas, le niveau du diplôme requis est celui du 2ème cycle de l'enseignement supérieur: licence ou maîtrise).

- *Catégorie B*: titulaires d'un diplôme de l'**enseignement secondaire** (baccalauréat). Certains postes nécessitent toutefois un diplôme sanctionnant une formation à caractère professionnel après le baccalauréat (ex: diplôme d'État d'infirmier, d'assistant social, etc.).

- *Catégorie C*: Postes ouverts sans condition de diplôme ou aux titulaires d'un **diplôme de l'enseignement moyen**: brevet des collèges, certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou brevet d'études professionnelles (BEP).

- *Catégorie D*: titulaires d'un diplôme de l'**enseignement primaire**.

Il existe des dérogations aux conditions de diplôme pour les concours d'accès à la catégorie C et pour les postes dans la catégorie D: aucun diplôme n'est exigé pour les mères qui élèvent ou ont élevé au moins trois enfants ou pour les sportifs de haut-niveau. Ces dérogations ne sont pas applicables aux concours qui donnent accès à des emplois impliquant la possession d'un diplôme légalement exigé pour l'exercice de la profession, par exemple pour les concours d'infirmiers des administrations de l'État.

Pour certains concours, les candidat(e)s qui ne possèdent pas le diplôme requis, mais qui justifient d'un titre ou d'une formation équivalente, peuvent déposer une demande de dérogation auprès d'une commission; cette commission est placée auprès du service chargé de l'organisation du concours, et doit être saisie au moment des inscriptions.

* Période de formation/d'essai

L'École Nationale d'Administration Publique (ENA)¹⁷⁰ est l'organisme qui dispense une période de formation professionnelle aux futurs cadres de la fonction publique de l'État (catégorie A). Par les lois de 1966 et 1971 ont été créés les Instituts Régionaux d'Administration (IRA) qui complètent la formation initiale des fonctionnaires de catégorie A d'administration générale autres que ceux recrutés par la voie de l'ENA. Pour les corps techniques les plus élevés, l'accès se fait après une formation assurée par l'École Polytechnique et diverses écoles d'application.

¹⁶⁹ Article 13 loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

¹⁷⁰ Les concours d'entrée à l'ENA sont régis par le décret n° 99-871 du 13 octobre 1999 (J.O. du 14 octobre 1999). L'organisation de la scolarité est régie par le décret n° 82-819 du 27 septembre 1982 et le règlement intérieur de l'École.

À l'issue des concours donnant accès à ces différents établissements, la **période de formation** comprend généralement deux étapes: les études et le stage. À l'ENA, la durée de la formation est de 27 mois, pour les élèves français, et de 18 mois pour les élèves étrangers. Les études comprennent des enseignements communs, des séminaires et des enseignements spécialisés. Le stage peut être réalisé soit dans une préfecture, soit dans une ambassade ou organisation internationale, soit dans une entreprise. Depuis 1996, tout département ou agence de l'État est obligé de dispenser une formation aux fonctionnaires d'au moins 5 jours, pour les catégories A et B et de 6 jours, pour la catégorie C.

À la suite de sa nomination dans un corps, tout(e) fonctionnaire commence une **période de stage** dans ce corps. La période probatoire varie en fonction du niveau du poste. À l'issue de ce stage, le/la fonctionnaire est titularisé(e). Toutefois, la scolarité dans une école de formation administrative dispense de cette période.

* Limite d'âge

L'âge limite varie selon le concours, mais la tendance est à abolir les limites d'âge lorsqu'elles ne sont pas fonctionnellement justifiées par les caractéristiques du corps.

Certains concours sont ouverts sans conditions d'âge minimum (concours de l'enseignement notamment). La plupart des concours de catégorie A sont soumis à une limite d'âge maximum entre **28 et 40 ans**. Pour les concours de catégorie B et C, la limite d'âge est généralement fixée à **45 ans**. Néanmoins, certaines catégories de candidat(e)s bénéficient de dérogations à ces limites d'âge¹⁷¹:

- Pour les femmes dans l'obligation de travailler (mère de trois enfants et plus, veuves non remariées, divorcées et non remariées, séparées judiciairement, célibataires ayant au moins un enfant à charge).
- Pour les personnes, ayant effectivement à charge un ou plusieurs enfants ou adultes handicapés ou un enfant à charge pendant neuf ans avant son 16ème anniversaire. La limite d'âge est reportée d'un an par personne à charge¹⁷².
- Pour les hommes et femmes volontaires ayant accompli le service national actif.

* Nationalité (accès des ressortissants communautaires)

L'article 5 de la loi n° 83-634 exige comme condition d'accès à la fonction publique la nationalité française. Mais les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen et les Andorrans ont accès, dans les conditions prévues au statut général, aux corps, cadres et emplois de l'administration. Toutefois, les emplois qui participent à l'exercice de la souveraineté ou qui comportent la participation directe ou indirecte, à l'exercice de prérogatives de puissance publique sont réservés aux ressortissants français. Les corps, cadres d'emplois et emplois mentionnés ci-dessus sont désignés par leurs statuts particuliers respectifs¹⁷³.

L'assimilation des diplômes délivrés dans les autres États membres aux diplômes nationaux requis pour se présenter aux concours administratifs est possible depuis 1995¹⁷⁴. Les candidat(e)s titulaires des diplômes délivrés dans un autre État européen, quel que soit leur niveau, peuvent se présenter

¹⁷¹ Article 64 loi n° 72-662 du 13 juillet 1976.

¹⁷² Loi n° 75-376 du 20 mai 1975.

¹⁷³ Article 5 bis de la loi n°83-634 modifiée par la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996. J.O. du 17 décembre 1996.

¹⁷⁴ Décrets n° 94-731 et 94-743 du 30 août 1994.

aux concours sous réserve de l'avis d'une commission instituée dans chaque ministère. Sont ouverts aux ressortissants communautaires par exemple les concours pour l'accès aux emplois d'enseignant, aux emplois médicaux et paramédicaux des établissements hospitaliers, aux emplois des établissements publics de recherche, etc.

*** Exigences linguistiques**

Posséder une excellente maîtrise de la langue française tant à l'oral qu'à l'écrit est une condition pour l'accès à la fonction publique française.

*** Autres exigences**

Selon la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, nul ne peut être fonctionnaire s'il ne remplit les conditions suivantes¹⁷⁵:

- jouir de ses droits civiques;
- ne pas avoir subi de condamnations figurant au bulletin n°2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions;
- se trouver en position régulière au regard du service militaire;
- remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

En France, le temps passé dans le secteur privé n'est pas pris en compte lors du recrutement, sauf pour l'accès à certaines écoles administratives (ENA, École Nationale de la Magistrature) et avec un examen cas par cas. L'expérience acquise dans la fonction publique est valorisée uniquement pour déterminer le niveau dans la hiérarchie administrative et pour la promotion interne (ancienneté et grade)¹⁷⁶.

2.6.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

L'article 19 de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État prévoit que les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours afin de garantir aux citoyens l'égalité d'accès à la fonction publique. Mais des dérogations sont possibles dans les cas prévues par la loi¹⁷⁷.

*** Autorité responsable pour le recrutement**

En France, le recrutement des fonctionnaires de l'État est centralisé, à l'exception des catégories B et C dans certains ministères (Éducation Nationale).

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (**DGAFP**)¹⁷⁸, dépendant du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'État, gère les postes budgétaires ouverts au recrutement. Les missions de la DGAFP couvrent aujourd'hui l'ensemble des questions relatives à la gestion et à l'évaluation des ressources humaines de l'État ainsi qu'à la mise en œuvre de la

¹⁷⁵ Article 5 de la loi n° 83-634.

¹⁷⁶ Op. cit., p. 187, note 1.

¹⁷⁷ Article 22 de la loi n° 84-16.

¹⁷⁸ Site Internet: <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>.

modernisation de l'administration. La DGAFP assure une mission interministérielle de pilotage et d'évaluation des politiques de recrutement et de formation de l'ensemble des agents publics, avec une responsabilité particulière pour le corps des administrateurs civils qu'elle gère et pour l'harmonisation des statuts de la haute fonction publique. Elle exerce aussi la tutelle sur les écoles à caractère interministériel.

* **Publicité des vacances d'emploi**

Le plus souvent, les inscriptions aux concours sont ouvertes pendant une période déterminée (au minimum trois ou quatre semaines). Les dates des épreuves et d'inscription et les coordonnées précises des services à contacter figurent dans le calendrier prévisionnel des concours, publié chaque année au Journal officiel de la République française, en général, deux fois par an: une première fois en début d'année et une actualisation au cours de l'été¹⁷⁹. Pour certains concours, les inscriptions peuvent aussi se faire par Minitel.

Dans toutes les annonces de concours et des places vacantes, la mention "femmes et hommes" est expressément prévue.

* **Mode de sélection**

Les fonctionnaires sont recrutés par concours, comprenant des épreuves écrites anonymes et des épreuves orales de contrôle des connaissances. Toutefois, il existe des concours sur titres ou sur titres et travaux: dans ce cas, les candidat(e)s sont sélectionnés au vu d'un dossier, qui contient leur titres, le cas échéant leurs travaux; ou d'autres pièces attestant de leurs compétences.

Certains concours permettent d'accéder directement à un corps et à un grade; d'autres donnent accès à une école qui assure une formation professionnelle préalable des lauréats, comme l'ENA, l'École Polytechnique ou les IRA.

Il existe essentiellement deux types de concours: les concours externes et les concours internes. Les **concours externes** s'adressent à des candidat(e)s extérieur(e)s à l'administration, titulaires de certains diplômes. À l'exception de certains concours de catégorie C (agents et adjoints administratifs, par exemple), les candidat(e)s doivent être titulaires de diplômes ou études dont le niveau est fixé par le Statut particulier ou dans une liste établie par décret. Ces concours sont organisés par le ministère ou le département compétent à un rythme annuel en fonction du niveau de l'emploi vacant. Les **concours internes** s'adressent à des candidat(e)s ayant déjà la qualité de fonctionnaire ou d'agent public et justifiant d'une certaine expérience professionnelle ou durée de service dans l'administration. Les conditions sont fixées par le Statut particulier de chaque corps. Ce concours représente l'un des modes de promotion interne¹⁸⁰.

Dans le but d'ouvrir la fonction publique à la société civile, des lois spéciales ont créé un nouveau type de concours: le **troisième concours** (ou troisième voie). Il est prévu pour l'entrée à certaines écoles (ENA, IRA, etc.) et accessible à toute personne ayant eu une activité professionnelle dans le secteur privé ou un mandat en tant que membre élu de l'assemblée d'une autorité locale ou régionale¹⁸¹.

¹⁷⁹ Site Internet: <http://www.journal-officiel.gouv.fr/>.

¹⁸⁰ Article 19 de la loi n° 84-16. Les concours d'entrée à l'ENA sont régis par le décret 99-871 du 13 octobre 1999. JO. du 14 octobre 1999.

¹⁸¹ Voir pour le troisième concours d'entrée à l'ENA, loi n° 90-8 du 2 janvier 1990.

Il existe aussi d'autres types de concours d'accès à la fonction publique: les concours déconcentrés, destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise; les concours uniques (ou communs), qui concernent principalement les corps de catégorie B et C d'administration générale et organisés en commun par plusieurs ministères; des concours à la fois uniques et déconcentrés, etc.

Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste classant par ordre de mérite les candidat(e)s déclaré(e)s aptes par le jury¹⁸².

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

En France, le candidat(e) exclu(e) de l'accès aux concours ou pendant la procédure de sélection a un droit de recours auprès des tribunaux administratifs ou du Conseil d'État¹⁸³. Toute personne, même étrangère, peut présenter à un parlementaire (député ou sénateur) une requête qui doit porter sur un mauvais fonctionnement de l'administration publique. Celui-ci peut adresser les requêtes auprès du Médiateur de la République¹⁸⁴.

2.6.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

L'article 21 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État prévoit que "des recrutements distincts pour les hommes ou pour les femmes pourront être organisés, si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions assurées par les membres de ces corps".

Au cours de ces dernières années, la France a connu un mouvement de féminisation de l'encadrement supérieur afin de rééquilibrer la composition de la haute fonction publique en nommant plus souvent des femmes à des emplois de direction d'administration centrale et des services déconcentrés. En matière d'accès à la fonction publique, où les femmes sont majoritaires en nombre, des mesures ont été mises en place pour assurer une réelle égalité des chances. Cette action s'inscrit dans le cadre de l'approche intégrée et transversale adoptée par le gouvernement sur proposition de la Secrétaire d'État aux Droits des Femmes pour remédier aux inégalités de fait qui ralentissent l'accès et la carrière des femmes. À cela s'ajoute l'ouverture des emplois à statut militaire aux femmes et la suppression des "quotas" féminins fondés sur un taux limitatif de recrutement annuel applicable aux femmes, qui restreignaient, jusqu'à présent, l'entrée des femmes dans les armées lors des concours de recrutement¹⁸⁵.

Au niveau politique, mais dans le cadre de ces réformes, le gouvernement a adopté le 6 juin 2000 la loi n° 2000-493 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives¹⁸⁶. Ce texte, qui doit s'appliquer aux élections municipales de 2001, contraint les partis politiques à rechercher un grand nombre des femmes candidates à des postes de responsabilité. En même temps, le gouvernement a introduit un nouvel alinéa à l'article 3 de la

¹⁸² Article 6 de la loi n° 83-634.

¹⁸³ Article L 311 du Code de Justice Administrative.

¹⁸⁴ Loi n° 73-6 du 3 janvier 1973, instituant un Médiateur, complétée par les lois n° 76/1211, n° 89-18 et n° 92-125.

¹⁸⁵ Décret n° 98-86 du 16 février 1998 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de certains corps d'officiers et de sous-officiers et officiers marinières des armées, de la gendarmerie et de la délégation générale pour l'armement. J.O. n° 41 du 18 février 1998.

¹⁸⁶ J.O. n° 131 du 7 juin 2000. Voir pour l'historique de la loi les projets de lois n° 1268 et n° 2012 enregistrés à la Présidence de l'Assemblée nationale le 14 décembre 1998 et le 9 décembre 1999, respectivement.

Constitution de 1958 dans les termes suivants: "La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives"¹⁸⁷.

* Responsable de l'égalité des chances

Un Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle a été créé au sein du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. À partir de 1995, un **Service des Droits des Femmes**¹⁸⁸ a été intégré au Ministère du travail et des affaires sociales, à présent Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Ce service est composé d'une administration centrale et d'un réseau de délégué(e)s régionales et de chargé(e)s de mission départementales. Sa mission est de mettre en œuvre toutes les mesures destinées à améliorer les droits des femmes dans tous les domaines, y compris la fonction publique, et à corriger les inégalités auxquelles elles doivent faire face¹⁸⁹.

Au sein des différents ministères, des hauts fonctionnaires ont été désignés pour s'occuper des questions d'égalité hommes/femmes.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

La loi 84-16 prévoit que "le Gouvernement déposera tous les deux ans au bureau des assemblées parlementaires un rapport, établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, dressant le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale [...]. Ce rapport comportera les indications sur l'application de ce principe aux emplois et aux personnels de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics visés à l'article 1er du titre premier du statut général"¹⁹⁰.

En application de cette disposition, la DGAFP a adopté le premier janvier 2000 le **septième rapport au Parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes**¹⁹¹. Par circulaire du 6 mars 2000 le Premier ministre, après avoir affirmé que "la France se dotera dès cette année, d'un plan national d'action sur l'égalité des chances visant à associer de façon équilibrée les hommes et les femmes à la prise de décision" a demandé aux différents ministres et secrétaires d'État de préparer, en liaison avec le ministre chargé de la fonction publique, un plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de leur administration¹⁹².

* Actions positives

Le septième rapport sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité de sexes a mis en évidence que les femmes sont majoritaires dans les concours d'accès à la fonction publique, tant internes qu'externes et aussi bien parmi les inscrits que parmi les admis. Dans l'ensemble, les femmes représentaient 65% des candidats et 63% des lauréats recrutés

¹⁸⁷ Loi constitutionnelle n° 99-569 du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes. J.O. n° 157 du 9 juillet 1999.

¹⁸⁸ Site Internet: http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/index_fem.htm.

¹⁸⁹ Parlement européen. Document de travail. *FEMM 107 FR*, p. 30, op. cit. note 39.

¹⁹⁰ Article 21.

¹⁹¹ Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'État et de la Décentralisation. Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. *Septième Rapport au Parlement sur les mesures prises dans la Fonction Publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes*. 1er février 2000. 80 p. + annexes.

¹⁹² Circulaire du 6 mars 2000 relative à la préparation des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État. J.O. n° 56 du 7 mars 2000.

aux concours de la fonction publique en 1997, y compris le secteur de l'enseignement. Mais en ce qui concerne les concours d'entrée de l'ENA (cadres supérieurs), le pourcentage moyen de reçues sur les sept dernières années est de 29%, ce qui est encore loin du seuil de représentation des femmes dans l'ensemble de la fonction publique de l'État en 1999 (56,7% des agents titulaires de l'État)¹⁹³. Pour remédier à cette situation, des mesures ont été prises pour améliorer l'accès des femmes à la fonction publique¹⁹⁴ :

- l'adoption en 1999 de plusieurs rapports sur la situation des femmes dans la vie professionnelle et politique;
- la rédaction d'un guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions;
- la révision de la place des femmes dans les organes de concertation (Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et autres instances paritaires);
- l'augmentation de la part des femmes dans les jurys de concours et les examens de sélection professionnelle;
- la création d'un groupe de travail sur la mise en place de statistiques "sexuées".

*** Quotas en faveur des femmes**

Le gouvernement français n'a pas introduit de quotas d'entrée à la fonction publique en faveur des femmes, étant donné que celles-ci sont majoritaires dans la plupart des catégories de l'administration.

Au niveau politique, et en ce qui concerne les mandats électoraux et les fonctions électives, la loi 2000-493 oblige à ce que "sur chacune des listes, l'écart entre le nombre de candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Chaque liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe"¹⁹⁵. Ce texte et le principe de parité doivent s'appliquer aux élections municipales de 2001. Il contraint d'ores et déjà les partis politiques à rechercher un grand nombre de femmes candidates et à vaincre les réticences des élus et des cadres.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

En cas de manquement au respect du principe de l'égalité des sexes lors de l'accès à la fonction publique ou en cours de carrière, le/la candidat(e) lésé(e) peut tenter une procédure devant les juridictions administratives¹⁹⁶. Le Médiateur peut faire aussi des recommandations aux différentes administrations et les menacer de rendre publiques les dites recommandations si celles-ci ne sont pas suivies d'effets concrets.

¹⁹³ Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'État et de la Décentralisation. *Septième Rapport au Parlement sur les mesures prises dans la Fonction Publique pour assurer l'application du principe d'égalité de sexes*, p. 12 et 13, op. cit. note 190.

¹⁹⁴ *Ibidem*, p. 2 et 3.

¹⁹⁵ Loi n° 2000-493 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

¹⁹⁶ Article 6 de la loi n° 83-634 et article L 311 du Code de Justice Administrative.

2.7. L'IRLANDE

La fonction publique irlandaise est composée d'environ 30 ministères et offices gouvernementaux, chacun d'entre eux ayant un rôle spécifique. En 1996, il comptait environ 30.000 employés, 49% étant des femmes. Mais elles occupaient seulement 26% des postes de direction ("HEO/AO level and higher")¹⁹⁷.

Dès 1994, le Département des Finances irlandais a développé une nouvelle stratégie ("Strategic Management Initiative, SMI")¹⁹⁸ pour assurer une meilleure égalité, impartialité et intégrité au sein de la fonction publique. Dans cette approche, le système de recrutement, auparavant centralisé au sein de la Civil Service Commission - CSC- (Commission pour la Fonction Publique) a été de plus en plus décentralisée auprès des différents départements et offices de l'État. Des progrès ont été aussi accomplis dans le domaine de la promotion des droits des femmes au sein de la fonction publique, surtout avec l'introduction des plans pour l'égalité des chances¹⁹⁹.

En Irlande, la Constitution ne mentionne pas explicitement la question de la fonction publique. La loi de 1924 sur les Ministres et les Secrétaire d'État demeure la législation de base traitant de la classification des fonctions de gouvernement par le biais des différents départements de la fonction publique²⁰⁰. Il n'existe pas non plus d'instrument juridique officiel unique rassemblant les règles constitutives de la fonction publique.

En matière de politique d'égalité des chances au sein de la fonction publique, c'est du fait de l'entrée du pays dans la Communauté européenne que la clause du célibat qui interdisait aux femmes mariées l'accès à la fonction publique fut supprimée par le "Civil Service Employment of Married Women Act" du 31 juillet 1973. Les principes de base pour la politique d'égalité des chances dans la fonction publique ("Equal Opportunities Policy and Guidelines for the Civil Service") ont été adoptés en 1986²⁰¹. Mais la législation de base demeure la loi sur l'égalité dans l'emploi du 18 juin 1998 ("Employment Equality Act, EEA")²⁰².

¹⁹⁷ Department of Finance. Equality Unit. *Equality of Opportunity in the Civil Service 1998 - Ninth Annual Report on the Implementation of the Equal Opportunity Policy and Guidelines for the Civil Service*. November 1998, p. 6.

¹⁹⁸ Voir Isabel Corte-Real, Koen Nomden, Michael Kelly et Franck Petiteville. "Les administrations en mouvement. Les réformes de modernisation administrative dans quatre pays: Portugal, Pays-Bas, Irlande et France". Institut Européen d'Administration Publique. *Current European Issues*. Maastricht, 1999. 145 pp.

¹⁹⁹ Department of Finance. Second Report of the Coordinating Group of Secretaries. "A programme for change in the Irish Civil Service. Delivering Better Government." May 1996.

²⁰⁰ Op. cit., p. 21, note 1.

²⁰¹ Department of Finance. Circular 15/86. *Equal Opportunity Policy and Guidelines for the Civil Service*. July 1986.

²⁰² *The Acts of the Oireachtas* N° 21, 1998.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES DE BAS DE PAGE
Formation requise	*Postes de direction/ <i>Higher Executive Officer /Administrative Officer</i> : enseignement supérieur universitaire. * <i>Executive Officer</i> : enseignement supérieur au moins. * <i>Professional and technical posts/Clerical Officer Post</i> : en fonction de la nature et du niveau des tâches impliquées; une expérience professionnelle est souvent demandée	
Période de formation	Non, mais existence d'agences et d'instituts externes avec des cours de formation.	
Période d'essai	Oui, normalement deux ans.	
Limite d'âge	Maximum à 50 ans; normalement, inexistence de limite d'âge minimum, mais la Civil Service Commission peut la fixer pour des postes de responsabilité.	205 et 206
Nationalité	Irlandaise uniquement pour les cadres supérieurs et pour le service diplomatique.	207 et 208
Exigences linguistiques	Pas d'exigences fixées par la loi, mais la connaissance du gaélique peut être requise pour un emploi particulier.	
Autres exigences	* Aptitude générale. * Caractère. * Bon état de santé.	209
Valorisation de l'expérience professionnelle	Possibilité de prise en compte pour les nominations tant dans la fonction publique que dans le secteur privé.	
PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	À quelques exceptions près, centralisée par la Civil Service Commission (CSC).	211 et 212
Publicité des vacances d'emploi	Pas de directive dans aucun texte légal de portée générale, mais dans la pratique cette publicité se fait dans la presse nationale irlandaise, dans certaines revues spécialisées et dans le "Current CSC Job Vacancies pages".	213 et 214
Mode de sélection	Concours, comprenant des tests et des entretiens.	210, 215 et 216
Droits des candidat(e)s	La loi ne prévoit aucun recours ou mécanisme d'appel contre la décision de recrutement. Néanmoins, la CSC peut prendre en compte une demande de révision du processus de sélection; un recours juridictionnel est en principe recevable. Possibilité de recours devant le Médiateur national.	217 et 218

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la Constitution/ Loi	Article 40 de la Constitution/Loi du 18 juin 1998 sur l'égalité dans l'emploi.	201, 202 et 219 à 221
Responsable de l'égalité des chances	Agence indépendante pour l'égalité professionnelle. Une "Unité Égalité des chances" a été créée au sein du Secrétariat général pour le Service public du Ministère des Finances.	222 et 223
Programmes spéciaux	Des rapports annuels sur la mise en œuvre de la politique et des lignes de conduite ont été adoptés.	201,224 à 227
Actions positives	Possibilité de l'employeur de mettre en place des actions positives afin de promouvoir l'égalité des chances, en particulier pour éliminer les inégalités qui affectent les chances des femmes dans l'accès à l'emploi.	228 à 230
Quotas en faveur des femmes	Non.	
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	Possibilité de poursuivre en réparation auprès du Directeur d'Enquêtes sur l'Égalité et de faire appel devant le tribunal du travail. Un recours direct devant le Circuit Court et auprès le Médiateur national est aussi possible.	231 à 236

2.7.1. Conditions d'accès à la fonction publique

En Irlande deux lois aux moins s'appliquent spécialement à la fonction publique: la loi sur les Commissaires de la Fonction Publique ("Civil Service Commissioners Act, CSC Act")²⁰³ ainsi que la loi de Réglementation de la Fonction Publique ("Civil Service Regulation Act 1956") amendée en 1958 et 1996²⁰⁴. Mais il ne s'agit pas d'une codification générale des dispositions applicables à la fonction publique, que l'on retrouve en partie dans d'autres lois et surtout dans des mesures réglementaires plus ou moins éparses.

* Formation requise

Il y a des exigences et qualifications différentes en fonction de la nature et du niveau des tâches impliquées:

- *Postes de direction* (Secretary, Assistant Secretary, Principal, Assistant Principal): un **enseignement supérieure universitaire** ("University degree") est exigé.

- *Higher Executive Officer /Administrative Officer (HEO/AO)*. Ils sont recrutés pour l'analyse des dossiers sensibles du gouvernement, l'élaboration de documents pour les différents ministères et le contact avec les autres départements, le milieu professionnel et les organismes internationaux. Il est donc exigé un **enseignement supérieur universitaire** ("University degree") ou le diplôme de "Solicitor", "Barrister" ou "Accountant".

- *Executive Officer*. Ils sont la source principale du service public irlandais. Recrutés pour être assignés dans les différents départements, ils ont la possibilité, après une période de 5 ans, d'être promu vers le grade d'administrative Officer. La formation requise est très large, mais ils doivent avoir au moins un **enseignement supérieur** ("Leaving Certificate") ou un diplôme équivalent.

- *Professional and technical posts*. Le service public irlandais offre la possibilité d'une carrière pour les diplômés et les non-diplômés dans les grades techniques et professionnels. Certains postes ne demandent pas de qualifications spécifiques, mais la plupart d'entre eux exigent des qualifications académiques, professionnelles ou techniques. Néanmoins, pour les postes plus qualifiés, une expérience professionnelle est aussi demandée.

- *Clerical Officer Posts*. Ils sont recrutés pour des travaux de secrétariat et de bureaux, de l'archivage et de la bonne marche de l'équipement électronique de l'unité administrative. La formation requise varie en fonction de la nature et du niveau des tâches impliquées.

* Période de formation/d'essai

Pour l'entrée en fonction au service public irlandais il n'existe pas l'obligation de réussir une période préalable de formation. Mais il existe une variété de cours de formation organisés par le Civil Service Centre for Management and Organisation Development, l'Institute of Public Administration et autres agences spécialisées dans la formation de futurs fonctionnaires. Le service public maintient un contact régulier avec ces instituts et agences externes. Bien que cette formation ne donne pas le droit d'être recruté au sein de la fonction publique, les différents départements et agences de l'État la prennent en compte dans la plupart des cas, soit comme expérience professionnelle, soit pour la promotion aux postes les plus hauts de la fonction publique irlandaise.

²⁰³ *The Acts of the Oireachtas* N° 45, 1956.

²⁰⁴ *The Acts of the Oireachtas* N° 46, 1956.

Une **période d'essai** avec un stage obligatoire de normalement deux ans est dans la plupart des cas exigée.

* **Limite d'âge**

En 1991, le Programme Gouvernemental pour le Progrès Social et Economique (PESP) a fixé l'âge limite pour le recrutement dans le service public à **50 ans**. Dans le contexte de l'"Employment Equality Bill 1997", le gouvernement a signalé son intention d'interdire toute discrimination en raison de l'âge pour l'accès à la fonction publique. Aujourd'hui, la Civil Service Commission, qui a la responsabilité de fixer la limite d'âge, ne demande pas un âge minimum pour rentrer à la fonction publique. Seulement dans des cas spécifiques et pour des postes de responsabilité un âge minimum est demandé au/à la candidat(e)²⁰⁵.

La loi du 18 juin 1998 sur l'égalité dans l'emploi interdit aussi toute discrimination fondée sur l'âge des candidat(e)s²⁰⁶.

* **Nationalité (accès des ressortissants communautaires)**

En Irlande il n'existe pas à proprement parler une condition de nationalité²⁰⁷, mais des dispositions sont prévues pour évaluer et accepter les différents diplômes étrangers²⁰⁸.

La nationalité irlandaise est néanmoins requise pour les cadres supérieurs et pour le service diplomatique.

* **Exigences linguistiques**

En Irlande, la loi ne fixe pas d'exigences linguistiques pour l'accès à la fonction publique. Mais la connaissance du **gaélique** peut être requise s'il est nécessaire pour un emploi particulier, par exemple, Inspecteur d'école en langues modernes ou dans le Département de l'Art, de la Culture et du Gaélique. Cependant, la connaissance de deux langues (gaélique et anglais) est considérée comme un atout pour les concours d'entrée à la fonction publique.

* **Autres exigences**

Pour être nommé(e) fonctionnaire dans la fonction publique irlandaise, le "Civil Service Commissioners Act" exige les conditions suivantes²⁰⁹:

- posséder l'aptitude et les connaissances nécessaires à l'accomplissement des devoirs incombant au titulaire de ce poste;
- être en bonne santé et exempt de tout défaut physique ou maladie qui pourrait l'empêcher d'accomplir ses devoirs et posséder les caractéristiques physiques (s'il y en a) prescrites pour la fonction;
- posséder l'aptitude nécessaire quant au caractère.

C'est la CSC qui apprécie cas par cas si la personne satisfait aux conditions mentionnées ci-dessus.

²⁰⁵ Article 16.2 d) CSC Act.

²⁰⁶ Section 6.

²⁰⁷ Article 16.2 a) Article 16 CSC Act.

²⁰⁸ Articles 26-27.

²⁰⁹ Article 17 alinéa 1.

* Valorisation de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle dans des autres secteurs de la société est prise en compte pour les nominations comme fonctionnaire. La CSC prend souvent en compte la période de formation dans l'Institute of Public Administration ou dans autres agences spécialisées dans la préparation des futur(e)s candidat(e)s.

2.7.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

C'est le Département pour le Service public du Ministère des Finances qui a la responsabilité de la politique de recrutement dans la fonction publique irlandaise. Mais la mise en œuvre quotidienne est de la compétence de chaque département et agence gouvernementale, en accord avec la CSC. C'est le "Civil Service Regulation Act"²¹⁰ de 1956 qui donne la base juridique à la réglementation régissant le recrutement à la fonction publique irlandaise.

* Autorité compétente pour le recrutement

A quelques exceptions près, c'est la **Civil Service Commission** (The Office of the Civil Service & Local Appointments Commissioners, CSC) la seule agence chargée du recrutement pour les postes permanents dans l'administration centrale ainsi que pour de nombreux emplois dans des administrations communales. Créée en 1929 comme organisme indépendant centralisé et permanent, son existence et ses compétences sont consacrées par la loi depuis le "Civil Service Commissioners Act" du 1956²¹¹.

Régie par les principes d'une sélection selon le mérite, d'un recrutement ouvert et d'une qualité ainsi que du respect de l'égalité des chances des candidat(e)s, la CSC a initié un processus de décentralisation vers les différents départements et agences gouvernementales. Ces organismes doivent désormais avoir un rôle plus actif dans la procédure de recrutement et une meilleure coordination avec la Commission dans la sélection des candidat(e)s²¹².

La CSC, comme employeur de l'État, est contrainte de poursuivre une politique active d'égalité des chances dans ses méthodes de sélection et de non-discrimination à l'égard du sexe.

* Publicité de vacances d'emploi

En Irlande, la publicité des vacances d'emploi n'est exigée par aucun texte de portée générale. Dans ce pays, la publicité relève de la compétence de la CSC. Elle doit aussi, une fois prise la décision d'ouverture d'un concours :

- informer sur les critères de recrutement, le salaire et les conditions d'emploi et,
- fournir le formulaire de candidature, et les dates des examens.

²¹⁰ Article 17: "Miscellaneous powers of the Minister in relation to the Civil Service."

²¹¹ Article 10 alinéa 1 CSC Act.

²¹² Department of Finance. *A programme for change in the Irish Civil Service. Delivering Better Government*, p. 5, op. cit. note 199.

Dans la pratique, cette publicité se fait dans la presse nationale irlandaise, dans certaines revues spécialisées et dans le "Current CSC Job Vacancies pages"²¹³.

La loi sur l'égalité dans l'emploi ("Employment Equality Act, EEA") prévoit aussi l'obligation pour l'employeur d'éviter toute référence au sexe du candidat(e) dans l'annonce du poste vacant, ainsi que l'obligation de mentionner que l'autorité concernée est un "employeur favorisant l'égalité des chances"²¹⁴. Dans ce sens, la CSC a ajouté une déclaration dans les formulaires de candidature dans les termes suivants: "The Civil Service and Local Appointments Commissioners are committed to a policy of equal opportunity."

*** Mode de sélection**

En Irlande, le concours est le mode principal de sélection. Il est organisé par la Civil Service Commission pour les emplois à partir du niveau intermédiaire²¹⁵. Les postes au-dessous du niveau intermédiaire (environ 50% des emplois vacants de cadres juniors) sont pourvus par promotion interne. Le recrutement aux postes professionnels et techniques - dans certains cas jusqu'au niveau senior - se fait également au moyen de concours²¹⁶.

Les concours comprennent de tests de sélection (écrits ou oraux) et/ou des entretiens. Mais aujourd'hui la Commission, dans un souci de simplification, limite la procédure de concours à un simple entretien après l'analyse du dossier personnel du/de la candidat(e).

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

Le "Civil Service Commissioners Act 1956" ne prévoit aucun recours ou mécanisme d'appel contre la décision de recrutement prise par le CSC. Néanmoins, les Commissaires peuvent prendre en compte une demande de révision du processus de sélection. Mais la demande doit être introduite au plus tard sept jours après la notification de la décision. Les décisions en matière de recrutement ne sont pas contestables, même si un recours juridictionnel est en principe recevable²¹⁷.

Un recours est également possible contre un acte de mauvaise administration au cours de la procédure de recrutement auprès du National Ombudsman (Médiateur)²¹⁸.

2.7.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

La Constitution de l'Irlande du premier juillet 1937 prévoit le principe d'égalité dans son article 40: "En tant que personnes humaines, tous les citoyens seront égaux devant la loi. Ceci ne veut pas dire que l'État, dans ses décrets, ne prendra pas en considération les différences de capacité physique et morale ou de fonction sociale"²¹⁹.

²¹³ Voir les vacances de postes de la CSC dans l'adresse internet suivante: <http://www.irlgov.ie/csclac/vacancy/csc-vacancy.htm>.

²¹⁴ Section 10 EEA.

²¹⁵ Article 15 CSC Act.

²¹⁶ Op. cit., p. 41, note 1.

²¹⁷ Op. cit., p. 225, note 53.

²¹⁸ Ombudsman Act, 1980 et Section 16 of the Freedom of Information Act, 1997.

²¹⁹ Op. cit., p. 315, note 52.

L'article 8 de loi sur l'égalité dans l'emploi²²⁰ prévoit l'obligation de l'employeur de non-discrimination en raison du sexe à l'encontre de l'employé ou le/la candidat(e) à un emploi en matière, entre autres, d'accès à l'emploi.

Enfin, les lignes générales de la politique d'égalité des chances au sein de la fonction publique irlandaise ont été adoptées en juillet 1986²²¹. À partir de cette date, l'administration publique, en tant qu'employeur, est obligée de veiller au respect des dispositions sur la non-discrimination dans sa politique de recrutement et de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes.

* Responsable de l'égalité des chances

Une Agence indépendante pour l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, **The Equality Authority**, a été créée par décret-loi au sein du Department of Justice, Equality and Law Reform (Ministère de la Justice, de l'Égalité et de la Réforme Législative). L'Agence a pour mission d'œuvrer à l'élimination des discriminations fondées sur le genre, de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes en matière d'emploi et de poursuivre l'examen de la législation sur l'égalité entre hommes et femmes²²². La nouvelle loi sur l'égalité des chances a octroyé des nouveaux pouvoirs à cette Agence, notamment la compétence de développer des codes de bonne pratique au sein des différents départements et Ministères²²³.

Au sein de la fonction publique, une **Equality Unit** (Unité Égalité des chances) a été créée en 1987 au sein du Secrétariat général pour le Service public du Ministère des Finances. Cette Unité est chargée d'élaborer des rapports annuels, d'établir les lignes générales de cette politique et de proposer les réformes légales et administratives pour promouvoir l'égalité des chances dans la fonction publique.

Dans le cadre du processus de décentralisation de la fonction publique, le gouvernement a proposé la nomination dans chaque département ou agence d'un(e) responsable pour l'égalité des chances. Indépendant et soumis à un statut spécial, il/elle aura pour tâches la promotion et le suivi de la politique d'égalité des chances, ainsi que l'analyse et le compte rendu des progrès réalisés au sein de son département.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

La circulaire 15/86 du Ministère des Finances concernant les lignes générales de la politique d'égalité des chances dans la fonction publique indiquait l'obligation pour les différents départements d'entreprendre des mesures en faveur de l'égalité et pour le Ministère des Finances (auparavant Département pour la Fonction Publique) d'élaborer un plan annuel pour l'égalité des chances²²⁴.

Suite à cette recommandation, l'unité "Égalité des chances" a présenté dès 1987 un rapport annuel sur la politique d'égalité de chances. Un dernier rapport couvre l'année 1998 et fait une analyse de la composition du service public, du processus de recrutement et de promotion, des opportunités d'emploi et de certains développements significatifs concernant la politique d'égalité des chances. Il met en exergue que dans les concours qui ont eu lieu en 1996 les femmes ont été plus nombreuses à

²²⁰ *The Acts of the Oireachtas* N° 21, 1998.

²²¹ Circular 15/86.

²²² Parlement européen. Document de travail. *Série Droits des Femmes, FEMM 107 FR*, op. cit. note 39.

²²³ Parts V and VI EEA, Section 56.

²²⁴ Circular 15/86, point 40.

se présenter. Elles ont aussi mieux réussi les test écrits que les hommes, mais nombreuses sont celles qui ont échoués aux entretiens finaux de sélection²²⁵.

Une étude plus récente sur l'équilibre entre les sexes au sein de la fonction publique a été publiée en janvier 2000 par un groupe de travail de l'Institut d'Administration Publique irlandaise, le "Human Resource Management Implementation Group", dans le cadre de la "Strategic Management Initiative"²²⁶. L'étude identifie les raisons de la considérable sous-représentation des femmes, notamment à partir des grades les plus hauts de la fonction publique jusqu'aux autres catégories. Après avoir analysé de manière détaillée des statistiques de répartition de la fonction publique selon le sexe, l'étude propose des recommandations aux responsables de l'égalité des chances dans chaque département dans le cadre d'un "nouvel agenda pour l'égalité", destiné à mettre fin au déséquilibre.

La loi sur l'égalité dans l'emploi octroie aussi des nouvelles compétences à l'Equality Authority pour contraindre les employeurs à préparer un "**equality action plan**" (plan pour l'égalité des chances) "afin de promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi"²²⁷.

* Actions positives

La circulaire 15/86 du Ministère des Finances a son fondement dans l'ancienne loi de 1977 sur l'égalité des chances, qui prévoit que "tous les postes soumis à sélection doivent être ouverts tant aux candidats masculins que féminins, indépendamment de leur statut matrimonial. Les méthodes de recrutement (y inclus les annonces de vacances, la description du poste, le formulaire de candidature) et la publicité des concours, doivent encourager les candidats des deux sexes à postuler"²²⁸.

Dans le même sens, la section 24 de la nouvelle loi sur l'égalité dans l'emploi²²⁹ intitulé "Positive actions on equal opportunities" permet à l'employeur de mettre en place des actions positives afin de promouvoir l'égalité des chances, en particulier pour éliminer les inégalités qui affectent les chances des femmes dans l'accès à l'emploi. Cette disposition opère une avance significative par rapport à la loi de 1977, qui réservait l'adoption de mesures positives uniquement dans les cas de promotion interne. Néanmoins, la loi n'a pas introduit une obligation pour l'employeur de prendre ces mesures, même en cas de sexe sous-représenté.

L'étude du "Human Resource Management Implementation Group" sur l'équilibre des genres au sein de la fonction publique représente un document de synthèse des actions positives à prendre dans le cadre de la politique de recrutement:

- Vigilance accrue pour assurer la décentralisation des responsabilités en matière d'égalité des chances vers les différents départements et offices.
- Prise en compte des inégalités liées au sexe dans toutes les politiques et les réformes administratives au sein de la fonction publique.

²²⁵ Department of Finance. "Equality of Opportunity in the Civil Service 1998", op. cit. note 197. *Tabular 6: Analysis of open recruitment competitions (written test/s and interview) run by the Civil Service Commission in 1996.*

²²⁶ DREW, Eileen, HUMPHREYS, Peter et MURPHY, Candy. *Gender Imbalance in Irish Civil Service Grades at Higher Executive Officer Level (HEO) and above.* Institute of Public Administration 1999, 211 pp. + Annex. Voir aussi le site Internet: www.bettergov.ie.

²²⁷ Section 70 EEA 1998.

²²⁸ Circular 15/86, point 12.

²²⁹ EEA, Part III: "Specific provisions as to equality between women and men."

- Actions spécifiques qui doivent être prises pour arriver de manière effective à un équilibre des sexes, et non seulement se limiter à des actions isolées dans le cadre du recrutement ou de la promotion²³⁰.

*** Quotas en faveur des femmes**

Le Ministère des Finances n'a pas introduit de quotas au sein de la fonction publique.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

La loi sur l'égalité dans l'emploi offre différentes voies de recours en matière d'inégalité des chances, surtout après l'instauration d'un Director of Equality Investigations (Directeur d'Enquêtes sur l'Égalité) au sein du Ministère de la Justice, de l'Égalité et de la Réforme Législative. Le Directeur, en collaboration toujours avec les equality officers, connaît des plaintes sur l'application de la législation relative à l'égalité en matière d'emploi. Les pouvoirs d'enquête du Directeur (et du tribunal de travail) s'étendent à la demande d'informations, l'entretien de personnes et l'analyse de la documentation en cause²³¹. Une régulation spécifique est prévue dans le domaine de la fonction publique.

Le/la candidat(e) qui se considère l'objet d'une discrimination fondée sur le genre dans le cadre du processus de recrutement conduit par la CSC ou par un autre ministère ou département de la fonction publique, a le droit de demander des renseignements sur la procédure de sélection²³². En cas de violation de ce droit, lui ou elle peut adresser une plainte en première instance à la Commission²³³. Si la Commission ne fournit pas les renseignements demandés, le Directeur d'Enquêtes sur l'Égalité peut imposer à la CSC une amende de £10.000 maximum si l'inégalité des chances est prouvée ou soupçonnée²³⁴. La décision du Directeur est susceptible de recours devant le Labour Court (tribunal du travail).

Dans les affaires de discrimination en raison du sexe, le candidat(e) a aussi un droit de recours direct devant le Circuit Court, qui peut soit imposer une compensation, soit contraindre l'employeur de recruter. Il a aussi le droit d'appel devant la High Court²³⁵. Il est aussi possible d'introduire un recours auprès le Médiateur national²³⁶.

²³⁰ Op. cit., p. 188, note 226.

²³¹ Sections 75 et 94-97 EEA.

²³² Section 76(5)(a).

²³³ Section 77(7)(a).

²³⁴ Section 82(4)(b).

²³⁵ Sections 91 à 93.

²³⁶ Ombudsman Act, 1980, et Section 16 of the Freedom of Information Act, 1997.

2.8. L'ITALIE

Avec un effectif dans l'administration publique de 434.491 en 1998, les femmes ont eu traditionnellement une grande présence dans la fonction publique italienne. Selon les données du Centre Statistique National, en 1999 elles représentaient 46,4% du secteur public, avec une présence majoritaire dans les écoles (70%) et minoritaire dans les forces de police.

En Italie, le terme "fonction publique" a presque toujours été utilisé exclusivement pour les postes de statut public. Toutefois, la loi n° 29 du 3 février 1993 sur la réforme de l'administration publique a transformé le statut de la grande majorité des fonctionnaires publics italiens de statut public en contrats collectifs dans le cadre du droit commun du travail. "La notion de fonctionnaire s'applique depuis lors uniquement à un nombre très limité d'employés sous statut public. Cette privatisation de la fonction publique italienne est toujours en cours et il est probablement prématuré à ce stade de vouloir évaluer le processus tout entier"²³⁷. En même temps, un processus de décentralisation administrative de l'administration centrale vers les autorités régionales et locales est en cours de s'achever²³⁸.

La Constitution donne compétence au législateur italien pour fixer les règles applicables à la fonction publique²³⁹. Une codification des règles de base a été donc établie dans le Statut général des employés civils de l'État du 10 janvier 1957, complété par un ensemble de textes réglementaires.

En ce qui concerne l'égalité des chances dans l'accès des femmes à la fonction publique italienne, la Constitution de 1948 avait certes affirmé le principe. Mais il a fallu attendre 1960 pour que la Cour Constitutionnelle constate l'inconstitutionnalité de la loi de 1919 qui interdisait aux femmes l'accès à la fonction publique et de l'adoption d'une loi concrétisant l'article 51 alinéa de la Constitution, qui fait actuellement l'objet d'une révision.

²³⁷ Op. cit., p. 23, note 1.

²³⁸ Loi du 15 mars 1997, n° 59.

²³⁹ Article 97 alinéa 1.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCES		NOTES DE BAS DE PAGE
Formation requise	Des diplômes spécifiques sont exigés en fonction du profil requis pour les postes aux différents niveaux.	240 et 242
Période de formation	Pour l'accès aux postes de direction, il y a les cours-concours organisés par l'École Supérieure de l'administration publique. La formation se clôture par un examen final par voie de concours.	243 et 244
Période d'essai	Oui, normalement environ six mois, avec des cours de formation.	
Limite d'âge	Minimum de 18 ans. Récemment, a été éliminée la limite d'âge maximum pour la participation aux concours d'entrée à la fonction publique, sauf dérogation par l'autorité compétente pour motif de la nature du poste ou d'une nécessité objective.	245 à 247
Nationalité	Italienne; accès des ressortissants communautaires conformément à la jurisprudence de la CJCE sur l'article 39.4, à l'exception de postes impliquant l'exercice direct ou indirect du pouvoir public, ou de la tutelle des intérêts nationaux.	248 et 249
Exigences linguistiques	Tests de connaissances des langues étrangères dans les concours pour la plupart des postes.	250
Autres exigences	* Bon état de santé (aptitude physique requise pour le poste). * Connaissances informatiques pour la plupart des postes.	251 et 252
Valorisation de l'expérience professionnelle	Oui (fonction publique et secteur privé). Possibilité de prise en compte tant dans la présélection que dans l'épreuve orale.	253

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Département de la fonction publique (Présidence du Conseil des ministres) en cas de procédures centralisées et toutes les autres administrations en cas de procédures décentralisées.	256
Publicité des vacances d'emploi	Les vacances d'emploi et les dates des concours sont publiées dans la "Gazzetta Ufficiale" (Journal officiel).	257
Mode de sélection	* Postes supérieurs: trois types de concours (épreuves écrites et orales/évaluation des diplômes et de l'expérience professionnelle/ combinaison des deux). * Postes inférieurs: épreuve orale et une épreuve écrite. * Fonctions administratives et d'assistant: mode de sélection similaire à celui appliqué dans le secteur privé.	254, 258 à 259
Droits des candidat(e)s	Droit de recours devant les tribunaux administratifs.	260 et 261
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la Constitution/ Loi	Article premier, alinéa 3 et article 51 de la Constitution/En vertu de différentes lois.	255, 262 à 267
Responsable de l'égalité des chances	Commission nationale pour l'égalité et conseiller(ère)s en égalité.	268 à 273
Programmes spéciaux	Obligation pour les entités publiques (et privées) de plus de cent employés de rédiger un rapport au moins une fois tous les deux ans sur la situation du personnel masculin et féminin.	274
Actions positives	Reconnaissance par la législation.	275 à 279
Quotas en faveur des femmes	Quota d'un tiers réservé aux femmes dans les commissions de concours.	280 et 281
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	Droit de recours devant le tribunal du travail. Des astreintes pour la non-exécution de l'arrêt du tribunal sont prévues.	282

2.8.1. Conditions d'accès à la fonction publique

En Italie, le Statut général des employés civils de l'État du 10 janvier 1957 (ci-après "Statut")²⁴⁰ est complété par un autre texte rassemblant les normes réglementaires d'exécution du statut législatif: le décret législatif du 3 février 1993 sur la rationalisation de l'organisation de l'Administration publique et la révision de la discipline en matière d'emploi public²⁴¹.

* Formation requise

L'Italie a récemment aboli l'ancienne classification des emplois dans la fonction publique, A,B,C et D, et a introduit un nouveau système comportant neuf niveaux différents et deux niveaux de direction supérieure.

Dans le cadre du processus de privatisation de la fonction publique, les exigences en matière de formation pour l'accès à la fonction publique ont été assimilées à celles du secteur privé. Des diplômes spécifiques sont donc exigés en fonction du profil requis pour les postes aux différents niveaux.

Mais dans la plupart des cas, il est exigé un "diploma di laurea" (diplôme universitaire) pour les carrières supérieures, un "diploma di maturità" (diplôme de l'enseignement secondaire) pour les carrières moyennes et une "licenza di scuola media" ou une "licenza di scuola elementare" (diplôme de l'enseignement secondaire ou élémentaire) pour les carrières inférieures.

Pour l'admission à des carrières particulières, les règlements des différentes administrations peuvent également prescrire d'autres conditions²⁴².

* Période de formation/d'essai

Pour l'accès aux postes de direction, il y a une **période de formation** dans un centre spécialisé, organisée par la Scuola Superiore della pubblica amministrazione (École Supérieure d'administration publique). Sous la tutelle de la Présidence du Conseil des ministres -Département pour la Fonction Publique-, elle dispense une formation continue d'une durée non supérieure à 12 mois²⁴³. Pour être admis, les candidat(e)s doivent être en possession d'un diplôme universitaire, un diplôme de spécialisation, un doctorat ou un autre titre post-universitaire. Cette formation donne lieu à une vérification périodique des connaissances et de l'aptitude. L'accès à la période de formation qui se clôture par un examen final se fait également par voie de concours²⁴⁴.

Une **période d'essai** d'environ six mois est normalement exigée avant de la titularisation définitive. En général, des cours de formation sont organisés. Différentes phases sont prévues pendant cette période, dont une durant laquelle les "fonctionnaires à l'essai" doivent suivre des cours spécialisés. Dans ces cas, la formation initiale théorique est intégrée à la période probatoire.

²⁴⁰ Décret présidentiel n° 3 du 10 janvier 1957. *Gazzetta Ufficiale* (G.U.), Suppl. Ord. du 25 janvier 1957, n° 22.

²⁴¹ Décret législatif (D.L.) du 3 février 1993, n° 29.

²⁴² Article 2 du Statut.

²⁴³ Article 28-bis, D.L. n° 29/1993.

²⁴⁴ Article 28.

* Limite d'âge

En Italie, l'âge minimum pour l'accès à la fonction publique est fixé à **18 ans**²⁴⁵. En ce qui concerne la limite d'âge maximum, auparavant elle variait entre 40 et 45 ans, en fonction de la situation familiale du candidat(e), telles que le mariage, les enfants, le service militaire, etc, et dans des circonstances particulières. Après la réforme introduite en 1997, la limite d'âge maximum pour la participation aux concours d'entrée à la fonction publique a été éliminée, sauf dérogation par l'autorité compétente en raison de la nature du poste ou d'une nécessité objective²⁴⁶. Cette réforme a aussi introduit la règle selon laquelle, en cas d'égalité de points, c'est le/la candidat(e) le/la plus jeune qui doit avoir la préférence²⁴⁷.

* Nationalité (accès des ressortissants communautaires)

Le Statut exige, comme une des conditions générales pour l'accès aux emplois dans la fonction publique, la citoyenneté italienne²⁴⁸. Mais après la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes sur l'article 39.4 du traité CE, tout citoyen de l'Union européenne peut accéder dans les mêmes conditions que les nationaux à un poste dans l'administration publique, à l'exception des postes impliquant l'exercice direct ou indirect du pouvoir public ou de la tutelle des intérêts nationaux²⁴⁹.

* Exigences linguistiques

À partir du premier janvier 2000, il est exigé un test de connaissance d'au moins une langue étrangère dans les concours pour l'accès à la fonction publique, non seulement pour les postes de direction, comme c'était la règle auparavant, mais aussi pour la plupart des postes²⁵⁰.

* Autres exigences

Le Statut fixe comme une des conditions générales pour l'accès aux emplois civils de l'État l'aptitude physique à la fonction. L'administration a donc la faculté de soumettre à une visite médicale les candidat(e)s sélectionné(e)s²⁵¹.

La condition de la bonne conduite a été abrogée par la loi n° 732 du 29 octobre 1994.

La connaissance de l'informatique est devenue dès le premier janvier 2000 une condition obligatoire pour l'accès à la plupart des postes dans l'administration²⁵².

* Valorisation de l'expérience professionnelle

En Italie, les périodes de travail antérieures dans la fonction publique ou dans le secteur privé sont évaluées dans les concours. Cette expérience est un atout tant dans la présélection que dans l'épreuve orale²⁵³.

²⁴⁵ Article 2 alinéa 2 du Statut.

²⁴⁶ Article 3 alinéa 6 de la loi du 15 mai 1997, n° 127.

²⁴⁷ Article 3 alinéa 7.

²⁴⁸ Article 2 alinéa 1 du Statut.

²⁴⁹ Article 37, D.L. n°29/1993.

²⁵⁰ Article 36ter, D.L. n°29/1993.

²⁵¹ Article 2 alinéa 4 du Statut.

²⁵² Article 36ter, D.L. n°29/1993.

²⁵³ Article 5 alinéa 2 du Statut.

2.8.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

Le concours est le principal mode de sélection pour l'accès à la fonction publique. Cette procédure a été désormais revalorisée avec l'introduction de nouveaux principes en matière de recrutement²⁵⁴:

- publicité adéquate du processus de sélection;
- adoption d'un mécanisme objectif et transparent pour la vérification des aptitudes du candidat(e);
- respect de l'égalité des chances entre les candidat(e)s;
- décentralisation de la procédure de recrutement;
- composition impartiale de la commission d'examen du concours et indépendante de l'organe de direction politique de l'administration, organisatrice du concours.

Des nouvelles règles ont été aussi adoptées pour introduire le principe de l'égalité des chances dans le recrutement des femmes aux forces armées²⁵⁵.

* Autorité compétente pour le recrutement

C'est le Département de la Fonction Publique au sein de la Présidence du Conseil des ministres en cas de procédures centralisées qui est en charge de la politique de recrutement. Mais dans le processus de décentralisation de la procédure de recrutement, ce sont les autres ministères et entités régionales et locales qui ont la compétence de l'organisation des concours et de la sélection du personnel²⁵⁶.

* Publicité des vacances d'emploi

Le concours est ouvert par un décret du Ministre, et fait l'objet d'une publication dans la "Gazzetta Ufficiale" (Journal officiel). Le délai de présentation des candidatures est de trente jours à partir de la publication du décret. Le décret ouvrant le concours doit fixer le jour et le lieu des épreuves écrites et le cas échéant des épreuves pratiques²⁵⁷.

* Mode de sélection

L'article 97 de la Constitution de la République italienne du 27 décembre 1947 prévoit que "l'accès aux emplois des administrations publiques est ouvert par concours, sauf exceptions établies par la loi"²⁵⁸.

L'Italie connaît quatre types de "**concorso**" (concours), trois pour les postes supérieurs et un pour les postes inférieurs. Les emplois aux niveaux les plus élevés, avec des normes plus sévères en matière de formation, peuvent être pourvus uniquement après un examen des capacités (épreuves écrites et orales), des diplômes et de l'expérience professionnelle ou une combinaison de ces deux modes de sélection. Les évaluations des capacités supposent une comparaison des notes obtenues dans le parcours éducatif requis et éventuellement une évaluation de la performance dans le cadre des emplois et de l'expérience professionnelle antérieurs. Il y a un cours-concours spécial pour les

²⁵⁴ Article 36 alinéa 3, D.L. n° 29/1993.

²⁵⁵ Décret législatif du 31 janvier 2000, n° 24, G.U. n° 38 du 16-2-2000.

²⁵⁶ Article premier de la loi n° 59/1997.

²⁵⁷ Décret du Président de la République du 28 décembre 1970.

²⁵⁸ Op. cit., p. 333, note 52.

carrières de direction ("accesso alla qualifica di dirigente") qui commence par un cours de formation et se termine par un examen final²⁵⁹.

Pour les niveaux inférieurs, il y a un concours comportant une épreuve orale et une épreuve écrite, à l'issue desquelles une liste des résultats est dressée afin de recruter les meilleurs(e)s sur la liste et garder ensuite une liste de réserve. Pour les fonctions administratives et d'assistant, le mode de sélection est similaire à celui appliqué dans le secteur privé.

* Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement

En Italie, tout candidat(e) a le droit d'attaquer la décision qui l'empêcherait de participer au concours. De même, le fait d'avoir été candidat(e) à un concours donne *ipso facto* un intérêt suffisant pour attaquer les résultats de celui-ci devant les tribunaux administratifs²⁶⁰. Ils disposent aussi d'un droit de remboursement des dommages-intérêts en violation des règles du recrutement²⁶¹.

2.8.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

Si le principe général d'égalité est consacré dès l'article 3 alinéa 1 de la Constitution de la République italienne, c'est dans la quatrième section (droits politiques) qu'on trouve l'article 51: "Tous les citoyens de l'un ou de l'autre sexe peuvent accéder sans discrimination aucune aux emplois publics et aux charges électives, selon les conditions fixées par la loi"²⁶². Le principe ainsi proclamé découle directement du principe général d'égalité, que l'Assemblée Constituante italienne a estimé nécessaire de conforter aussi à la fonction publique²⁶³.

Ce sont les lois du 9 décembre 1977 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au travail²⁶⁴ et du 10 avril 1991 relative aux actions positives pour la réalisation de l'égalité des chances entre hommes et femmes au travail qui sont les instruments juridiques dans ce domaine²⁶⁵. La philosophie de ces dispositions ont été introduites dans le décret législatif n° 29 de 1993 relatif à l'organisation de la fonction publique, avec l'introduction d'un nouvel article sur l'égalité des chances²⁶⁶.

Enfin, l'administration publique, comme employeur de l'État, doit garantir l'égalité dans l'accès au travail et prendre toutes les mesures nécessaires pour la mise en œuvre de la législation communautaire en matière d'égalité des chances²⁶⁷.

* Responsable de l'égalité des chances

La structure du Gouvernement italien comprend un **Ministro per le Pari Opportunità** (Ministre pour l'égalité des chances) depuis 1996/1997. Sous la Présidence du Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (Ministère du travail et des Affaires sociales) a été institué par la loi 125/91 un

²⁵⁹ Op. cit., p. 42, note 1.

²⁶⁰ Op. cit., p. 225, note 53.

²⁶¹ Article 36, alinéa 8, D.L. n° 29/1993.

²⁶² Op. cit., p. 322, note 52.

²⁶³ Pour une évolution de ce principe voir Camera dei Deputati. Servizio studi. Documentazione per le commissioni parlamentari. "Documentazione in tema di parità tra uomo e donna". X Legislatura-Novembre 1987.

²⁶⁴ Loi du 9 décembre 1977, n° 903. G.U. du 17 décembre 1977, n° 343.

²⁶⁵ Loi du 10 avril 1991, n° 125.

²⁶⁶ Article 60, D.L. n° 29/1993.

²⁶⁷ Articles 7 et 61.

Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro (Comité national pour l'application des principes d'égalité de traitement et des chances au travail)²⁶⁸. Ce Comité a pour objectif, entre autres, de promouvoir l'élimination des discriminations en raison du sexe et de tout autre obstacle qui limite dans les faits l'égalité des femmes pour ce qui est de l'accès au travail, par le biais d'actions positives financées dans le secteur privé²⁶⁹.

Mais au niveau de la fonction publique, le rôle majeur est joué par la **Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna** (Commission nationale pour l'égalité de traitement et des chances entre les hommes et les femmes). Créée en 1984 par décret du Président du Conseil, et modifiée par la loi n° 164/90²⁷⁰, la Commission fournit au Président du Conseil la contribution nécessaire à la réalisation de l'égalité entre les sexes par le biais, entre autres, des mesures suivantes²⁷¹ :

- propositions en vue de modifier la législation;
- coordination des initiatives en matière d'égalité des sexes prises par les administrations et entreprises publiques;
- contrôle de l'application des politiques en matière d'égalité;
- présentation de rapports périodiques sur les anomalies constatées en matière de respect du principe de l'égalité des sexes.

Aux niveaux national, régional, provincial et communal existent des commissions chargées de l'égalité dans le travail. Au sein de ces commissions, se trouve des **consigliere di parità** (conseiller(ère)s en égalité)²⁷². Elles ont pour fonction de prendre toute initiative nécessaire pour l'application de la législation sur l'égalité des chances et la promotion de cette politique au sein de leurs respectives unités. Elles ont aussi le droit de tester en justice aux côtés des fonctionnaires ou de manière autonome (action publique). Un **réseau de conseiller(ère)s en égalité** a été instauré dès mai 2000 pour assurer la coordination de ces actions²⁷³.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité

La loi 125/91 prévoit l'obligation pour les entités publiques (et privées) de plus de cent employés de rédiger un rapport au moins une fois tous les deux ans sur la situation du personnel masculin et féminin. Il doit viser, entre autres matières, la politique du recrutement, ainsi que toutes les mesures prises pour promouvoir l'égalité des chances au sein du département. En cas de non-respect de cette obligation, une sanction pécuniaire entraînant la suppression pendant un an des avantages fiscaux peut être imposée à l'organisme public ou privé²⁷⁴.

* Actions positives

La Loi 125/91 prévoit les principes généraux pour l'adoption d'actions positives en faveur de la femme, "afin d'éliminer les obstacles qui empêchent la réalisation effective de l'égalité des chances"²⁷⁵. Elle oblige ainsi l'administration de l'État et les autres entités territoriales à :

²⁶⁸ Art. 5 de la loi n° 125/91.

²⁶⁹ Parlement européen. Document de travail. *FEMM 107 FR*, p. 39, op. cit. note 39.

²⁷⁰ Legge 164/90 che istituisce la Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

²⁷¹ Article 2 de la loi n° 164/90.

²⁷² Article 8 de la loi n° 125/91.

²⁷³ Article 4, D.L. du 23 mai 2000, n° 196.

²⁷⁴ Article 9 de la loi n° 125/91.

²⁷⁵ Article premier, alinéa 1, de la loi n° 125/91.

- introduire dans les avis de concours ou de toute autre forme de sélection le terme "de l'un ou de l'autre sexe", sauf dans les cas où la référence au sexe est une condition essentielle étant donné la nature du travail ou du poste et à
- adopter un plan d'actions positives pour éliminer les obstacles qui limitent l'accès des femmes au travail²⁷⁶.

La directive du 27 mars 1997 (directive Prodi-Finocchiaro)²⁷⁷, après avoir souligné la nécessité d'assurer une présence significative des femmes dans les postes de décision politique, se fixe comme objectif principal la promotion des actions positives en faveur des femmes dans ce domaine. Le décret-législatif 29/93 réaffirme cet objectif et introduit l'obligation pour l'administration publique de financer un programme d'actions positives et d'activité de la Commission pour l'égalité des chances²⁷⁸.

Mais c'est le décret-législatif qui a introduit la principale nouveauté à la loi 125/91: dans les secteurs où il existe un déséquilibre entre les sexes non inférieur à deux tiers, aussi bien en matière de recrutement que de promotion, et en cas d'égalité de qualifications entre deux candidats de sexe opposé, le choix éventuel du candidat de sexe masculin doit être suffisamment motivé²⁷⁹.

*** Quotas en faveur des femmes**

Le décret-législatif 29/93 réserve aux femmes un quota d'au moins un tiers de membres dans les commissions des concours à l'accès à la fonction publique, sauf impossibilité manifeste²⁸⁰.

Néanmoins, la législation n'a pas prévu des quotas féminins dans les secteurs où les femmes sont encore sous-représentées, notamment dans les postes de direction (13%), la carrière diplomatique (10%) et la carrière de préfet (7%)²⁸¹.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

Selon la loi 125/91, la femme qui s'estime victime d'une discrimination en raison du sexe lors du recrutement a un droit de recours, comme tout autre candidat²⁸². Ce recours peut être proposé aussi par le conseiller(ère) en égalité nationale devant le tribunal du travail. Le/la conseiller(ère) peut aussi proposer au tribunal l'adoption d'une mesure provisoire pour mettre fin au préjudice. La non-exécution de l'arrêt du tribunal du travail donne lieu à une astreinte de 100.000 liras par jour de retard.

Dans tous les cas, la charge de la preuve de l'inexistence de discrimination en raison du sexe incombe à l'employeur.

²⁷⁶ Article 4 alinéa 3.

²⁷⁷ Direttiva Presidente del Consiglio dei Ministri 27 marzo 1997. "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini". G.U. 21 maggio 1997, n° 116.

²⁷⁸ Article 61, alinéa 1 (d), D. L. n° 29/93.

²⁷⁹ Article 7, alinéa 5, D.L. du 23 mai 2000, n° 196.

²⁸⁰ Article 61, alinéa 1 (a), D. L. n° 29/93.

²⁸¹ Presidenza del Consiglio dei Ministri: Commissione Nazionale per la Parità. "Verifica dell'applicazione direttiva PRODI-FINOCCHIARO. Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a uomini e donne. Progetto "Empowerment" nella pubblica amministrazione", 1999, p. 6.

²⁸² Article 4 de la loi n° 12/91, tel qu'amendé par l'article 8, D.L. du 23 mai 2000, n° 196.

2.9. LE LUXEMBOURG

Au Luxembourg, comme en Belgique, la Constitution fixe des principes de base pour la fonction publique sur différents aspects tels que l'égalité d'accès à l'emploi ou encore le pouvoir de nommer des fonctionnaires, sans toutefois lui consacrer d'importantes dispositions²⁸³.

Par fonction publique on entend, au sens large, "tout le personnel de l'administration publique, donc aussi celui des établissements publics et des communes, et, au sens restreint, tout le personnel de l'administration centrale, c'est-à-dire de l'administration gouvernementale et des services généraux de l'administration. Suivant cette dernière définition, font partie de la fonction publique toutes les personnes qui perçoivent une rémunération prélevée directement sur le budget de l'État"²⁸⁴.

C'est le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative qui est chargé du recrutement et de la sélection des fonctionnaires et du suivi du Statut des fonctionnaires²⁸⁵. Au Luxembourg le statut de fonctionnaire est reconnu à "toute personne qui, à titre définitif et permanent, exerce une tâche complète dans le cadre du personnel des administrations de l'État à la suite d'une nomination par l'autorité investie de pouvoir de nomination, à une fonction prévue en vertu d'une disposition législative"²⁸⁶. La loi du 16 avril 1979 fixant le Statut général des fonctionnaires de l'État, ci-après le "Statut", est complétée par un grand nombre de règlements grand-ducaux.

À côté des fonctionnaires, les différents ministères peuvent engager des employés et des ouvriers. L'agent de l'État est donc dans une situation statutaire (fonctionnaire), réglementaire (employé) ou contractuelle (ouvrier).

En matière de politique d'égalité des chances, il n'est guère possible de donner une date exacte pour l'égalité d'accès des femmes à la fonction publique, la disposition constitutionnelle selon laquelle les Luxembourgeois sont égaux devant la loi étant considérée comme applicable aussi bien aux femmes qu'aux hommes. C'est la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui a transposée dans l'ordre interne la directive 207/76/CEE²⁸⁷.

²⁸³ Service Central de Législation. *Constitution du Grand - Duché de Luxembourg 1999. Texte à jour au 2 juin 1999*. Voir aussi le site Internet: www.etat.lu/SCL/CNST0999.

²⁸⁴ Grand-Duché de Luxembourg. Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative. *Rapport d'activité 1999*. Mars 2000, p. 71.

²⁸⁵ Arrêté grand-ducal du 11 août 1999. *Mémorial Grand Ducal* (Mém.). A n° 113 du 12 août 1999, p. 2050.

²⁸⁶ Article premier de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. Mém. A n° 13 du 22 février 2000.

²⁸⁷ Mém. A 1981, p. 2194, modifiée par la loi du 17 novembre 1986, Mém. A 1986, p. 2222.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES EN BAS DE PAGE
Formation requise	<ul style="list-style-type: none"> * Carrière supérieure: enseignement universitaire. * Carrière moyenne: enseignement supérieur. * Carrière inférieure: enseignement secondaire et primaire. 	286 et 288
Période de formation	Stage obligatoire de deux ans; trois ans pour la formation dans Institut de Formation Administrative, avec examen obligatoire à la fin de la période de stage.	289 à 293
Limite d'âge	Maximum à 40 ans; les ministères peuvent aussi fixer un âge minimum pour l'accès à un concours.	
Nationalité	Luxembourgeoise. Accès à la fonction publique des ressortissants communautaires conformément à la jurisprudence de l'article 39.4 du traité CE; certains postes restent soumis à la condition de la nationalité.	294 à 296
Exigences linguistiques	Connaissance adéquate des trois langues administratives (français, allemand et luxembourgeois), sauf dispense.	297
Autres exigences	<ul style="list-style-type: none"> * Jouir des droits civiques et politiques. * Garanties de moralité. * Aptitude physique. 	298
Valorisation de l'expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> * Fonction publique: Oui. * Secteur privé: 50% du temps passé dans le secteur privé est reconnu dans le système d'ancienneté. 	
PROCEDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Centralisée par le Service de recrutement du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative.	
Publicité des vacances d'emploi	Les vacances d'emploi et les dates des concours sont publiées dans le Journal officiel le "Mémorial", dans la presse et sur le site Internet du Service du recrutement.	299
Mode de sélection	Concours sur épreuves, tant pour l'admission au stage administratif que pour l'examen de fin de stage. Des exceptions sont possibles.	300 et 331
Droits des candidat(e)s	Droit de recours devant le Tribunal Administratif et droit d'appel devant la Cour Administrative. Possibilité aussi d'appel devant la Commission des Pétitions de la Chambre des Députés.	302 et 303

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la Constitution/Loi	Article 10 <i>bis</i> de la Constitution/Loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes	287, 304 et 305
Responsable de l'égalité des chances	Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes. En discussion: institution d'un(e) délégué(e) à l'égalité dans la fonction publique.	306 à 309
Programmes spéciaux	Il n'y a pas de plan d'égalité des chances dans la fonction publique.	310 et 311
Actions positives	Selon les données disponibles, il n'y a pas une politique d'actions positives dans la fonction publique.	312 et 313
Quotas en faveur des femmes	Le gouvernement refuse un quota entre hommes et femmes.	
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	Amendes et possibilité de recours devant le Conseil d'État. Possibilité aussi de faire appel devant la Commission des Pétitions de la Chambre des Députés.	314

2.9.1. Conditions d'accès à la fonction publique

C'est la loi du 16 avril 1979 qui fixe les conditions d'accès et de recrutement dans la fonction publique luxembourgeoise. Une modification importante du statut a été introduite par la loi du 17 mai 1999 concernant l'accès des ressortissants communautaires à la fonction publique luxembourgeoise.

* Formation requise

L'article 2.1 du Statut prévoit comme conditions pour devenir fonctionnaire de l'État de "satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises"²⁸⁸. Différents diplômes sont donc exigés dans chacune des carrières de la fonction publique luxembourgeoise.

- 1) *Carrières supérieures administratives* (attaché de Gouvernement, secrétaire de légation, chargé d'études, etc.). Diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeoises ou étranger équivalent. Il est aussi admis un diplôme final luxembourgeois délivré conformément à la législation sur la collation des grades ou un diplôme étranger de fin d'études universitaires homologué par le ministre de l'éducation nationale ou sans homologation mais répondant à certaines exigences.
- 2) *Carrières moyennes* (carrière du rédacteur). Diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger équivalent; diplôme luxembourgeois de fin d'études secondaires techniques ou certificat étranger équivalent.
- 3) *Carrières inférieures* (carrière de l'expéditionnaire administratif, de l'expéditionnaire technique, de l'artisan, du concierge, du cantonnier et de l'huissier). Cinq années d'études secondaires accomplies au Luxembourg ou à l'étranger équivalentes; cinq années d'études secondaires techniques; certificat étranger équivalent ou enseignement primaire.

* Période de formation

Un stage de formation est obligatoire pour l'accès à la fonction publique luxembourgeoise²⁸⁹. L'admission au stage a lieu par décision du gouvernement à la suite d'un concours sur épreuves.

La durée du stage du/de la candidat(e) aux carrières supérieures administratives, à la carrière du rédacteur ou à la carrière de l'expéditionnaire est fixée à **deux ans**, sauf en cas de formation à l'Institut de Formation Administrative (IFA), auquel cas le stage dure **trois ans**²⁹⁰. Des réductions de stage sont prévues pour les candidat(e)s âgé(e)s entre quarante et quarante-cinq ans ou de plus de quarante-cinq ans.

La loi du 9 mars 1983 portant création de l'IFA a introduit un cycle de formation obligatoire pendant le stage pour les stagiaires des carrières supérieures administratives, de la carrière du rédacteur et de la carrière de l'expéditionnaire²⁹¹.

La formation est divisée en deux parties distinctes: une formation générale à l'IFA et une formation spéciale dans l'administration qui fait le recrutement. Immédiatement après la fin de la période de formation à l'Institut, soit deux mois et demi à plein temps pour le stagiaire de la carrière supérieure

²⁸⁸ Article 2 alinéa 1 lettre e) du Statut.

²⁸⁹ Article 2.1 alinéa 1 lettre g) du Statut.

²⁹⁰ Article 2.2 du Statut.

²⁹¹ Art. 2.

administrative et cinq mois pour le stagiaire soit de la carrière du rédacteur, soit de celle de l'expéditionnaire, le/la candidat(e) est intégré(e) dans son administration d'origine. Il y est initié aux matières relevant de la compétence de l'administration et doit se familiariser avec son travail quotidien. Cette initiation s'accompagne d'une formation spéciale organisée par les administrations et services de l'État²⁹².

Le stagiaire est aussi obligé de passer avec succès un examen de fin de stage avant sa nomination définitive²⁹³.

* Limites d'âge

Il y a des limites d'âge maximales et minimales selon le type de carrière réalisée :

- Carrière supérieure administrative: 25 ans minimum et 40 ans maximum.
- Carrière du rédacteur (moyenne): 21 ans minimum et 40 ans maximum.
- Carrière de l'expéditionnaire (inférieure): 19 ans minimum et 40 ans maximum.

* Nationalité (accès des ressortissants communautaires)

Auparavant, la nationalité luxembourgeoise était une condition obligatoire pour l'accès à la fonction publique. Une modification importante du statut a été introduite par la loi du 17 mai 1999 concernant l'accès des ressortissants communautaires à la fonction publique luxembourgeoise²⁹⁴.

Cette loi a fait suite à une condamnation du Grand-Duché de Luxembourg, par un arrêt rendu par la Cour de justice des Communautés européennes en date du 2 juillet 1996, pour avoir manqué à ses obligations communautaires en refusant d'ouvrir les secteurs dits "prioritaires" de la fonction publique aux ressortissants des autres États membres de l'Union européenne²⁹⁵.

En vertu de la nouvelle loi, la condition de la nationalité luxembourgeoise est désormais supprimée pour l'accès à certains secteurs de la fonction publique, à savoir: la recherche, l'enseignement, la santé, les transports terrestres, les postes et télécommunications ainsi que la distribution de l'eau, du gaz et de l'électricité. La condition de nationalité est cependant maintenue pour les emplois des secteurs qui comportent une participation directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État ou d'autres personnes morales de droit public. Un règlement grand-ducal peut désigner les emplois qui, en vertu de cette disposition, seront réservés aux Luxembourgeois²⁹⁶.

* Exigences linguistiques

Chaque candidat(e) à un emploi au sein de la fonction publique luxembourgeoise devra avoir fait preuve d'une connaissance adéquate des trois langues administratives du pays (**français, allemand et luxembourgeois**). Un règlement grand-ducal définira les emplois pour lesquels une dispense relative à la connaissance d'une de ces langues sera possible²⁹⁷.

²⁹² Voir aussi le Règlement grand-ducal du 27 février 1989 pour la formation générale et le Règlement grand-ducal modifié du 20 juin 1993 en matière de formation spéciale dans les administrations.

²⁹³ Art. 2 alinéa 1 lettre h) du Statut. Voir le Règlement grand-ducal du 17 janvier 1984 déterminant les modalités de l'examen de fin de stage.

²⁹⁴ Mém. A- 62 du 4 juin 1999, p. 1409.

²⁹⁵ Ministère de la Promotion Féminine. *Rapport d'activité 1999*, p. 11, op. cit. note 284.

²⁹⁶ Article 2 alinéa 1 lettre f) du Statut.

²⁹⁷ Article 2.1 lettre f) du Statut.

* **Autres exigences**

Le Statut des fonctionnaires prévoit les conditions suivantes pour être admis au service de l'État en qualité de fonctionnaire²⁹⁸ :

- jouir des droits civils et politiques ;
- offrir les garanties de moralité requises ;
- satisfaire aux conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction.

* **Valorisation de l'expérience professionnelle**

Au Luxembourg, la moitié du temps passé en dehors de la fonction publique (secteur privé) est ajoutée à la durée totale du service dans le système de l'ancienneté. Cette règle ne s'appliquait pas aux non-nationaux étant donné que les postes de fonctionnaires étaient généralement réservés aux ressortissants communautaires. En vertu de la nouvelle loi du 17 mai 1999 concernant l'accès des ressortissants communautaires à la fonction publique luxembourgeoise cette règle devrait donc être révisée.

2.9.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

C'est le règlement grand-ducal du 27 février 1987 portant organisation des examens-concours pour l'admission au stage des fonctions administratives de la carrière supérieure des administrations de l'État et des établissements publics qui prévoit le concours comme la procédure générale pour l'accès à la fonction publique.

* **Autorité compétente pour le recrutement**

Le **Service de recrutement** au sein du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative est chargé de l'organisation des examens-concours pour l'admission au stage obligatoire au sein de la fonction publique. Mais chaque Ministère a un service spécialisé pour le recrutement qui fixe les vacances de postes ainsi que les besoins du ministère concerné.

* **Publicité des vacances d'emploi**

Au Luxembourg, l'information sur les postes vacants dans la fonction publique est rendue publique par annonce d'un concours de recrutement. Dans ce pays, le Journal officiel s'appelle le "Mémorial".

Il est aussi possible de consulter les vacances d'emploi et les dates des concours dans la presse et sur le site Internet du Service de recrutement²⁹⁹.

* **Mode de sélection**

Au Luxembourg, l'**examen-concours** est la méthode utilisée pour sélectionner les candidat(e)s qui sont admis à la formation et au stage nécessaire pour être nommé fonctionnaire. Il comporte deux épreuves: un examen d'aptitude générale obligatoire organisé par le Ministère de la Fonction Publique et une épreuve spéciale facultative à organiser par le ministère ou département ayant déclaré une vacance de poste.

²⁹⁸ Article 1.1 lettres b), c) et d) du Statut.

²⁹⁹ Site Internet du Service de recrutement: <http://www.etat.lu/MFP/annonce.htm>.

Les candidat(e)s ayant réussi(e) la sélection constituent une réserve de recrutement et sont seul(e)s admissibles aux différents postes déclarés vacants par les administrations de l'État et les établissements publics³⁰⁰. Dans un petit nombre de cas, le Grand-duc peut édicter des règlements grand-ducaux qui prévoient des exceptions à cette condition de concours sur épreuves.

En 1999, le Service de recrutement a organisé quatorze examens-concours pour toutes les carrières donnant accès à la fonction publique. Sur un total de 1.018 participants, 168 ont eu leur admission au stage de carrière³⁰¹.

* Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement

Au Luxembourg, le/la candidat(e) qui n'a pas été retenu(e) jouit de certains droits; il/elle peut invoquer le fait qu'il y a eu des vices de procédure ou prouver qu'il/elle aurait dû être nommé(e). Le droit de recours contre les procédures de recrutement est prévu devant le Tribunal Administratif et devant la Cour administrative "contre les actes administratifs à caractère réglementaire, quelle que soit l'autorité dont ils émanent"³⁰². Il est aussi possible faire appel devant la Commission des Pétitions de la Chambre des Députés³⁰³.

2.9.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

Au Luxembourg, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel. La Constitution prévoit donc dans son nouvel article 10bis que "les luxembourgeois sont égaux devant la loi. Ils sont admissibles à tous les emplois publics, civils et militaires; la loi détermine l'admissibilité des non-nationaux à ces emplois"³⁰⁴.

La loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, loi de transposition de la directive du Conseil 76/207/CEE du 9 février 1976, modifiée par loi du 17 novembre 1986, dispose aussi que "l'égalité de traitement en matière de conditions d'accès aux emplois ou postes de travail doit être assurée"³⁰⁵.

* Responsable de l'égalité des chances

Le gouvernement luxembourgeois a marqué sa volonté de mener une politique autonome de promotion de la femme par la création en janvier 1995 d'un **Ministère de la Promotion Féminine**. Il a pour objectif d'éliminer toutes les formes d'inégalités et de discriminations persistantes à l'égard des femmes³⁰⁶.

Les actions s'adressent au secteur public et au secteur privé. Elles veillent à l'intégration de la perspective du genre dans les actions politiques, à établir une coordination au niveau ministériel, à

³⁰⁰ Article premier alinéa 2 et article 7 du Règlement grand-ducal du 27 février 1987.

³⁰¹ Ministère de la Promotion Féminine. "Rapport d'activité 1999", p. 11. *Recrutement: Examens-concours organisés en 1999*, op. cit. note 284.

³⁰² Articles 2 et 5 de la loi du 7 novembre 1996.

³⁰³ Site Internet: http://www.chd.lu/chd/fr/newcomp/commiss/comm_r2.htm

³⁰⁴ Voir aussi l'avis de la Commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine de la Chambre des Députés sur le projet de révision de l'article 11 de la Constitution N° 3923. Session ordinaire 1998-1999.

³⁰⁵ Mém. A 1981, p. 2194, modifiée par la loi du 17 novembre 1986 (Mém. A 1986, p. 2222).

³⁰⁶ Parlement européen. Document de travail. *FEMM 108 FR*, p. 45, op. cit. note 39.

surveiller l'application des dispositions législatives touchant les femmes à promouvoir des actions positives en faveur de l'égalité³⁰⁷.

Par règlement grand-ducal il a été institué auprès du Ministère de la Promotion Féminine le 31 mars 1996 un **Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes** qui a reçu, entre autres, le mandat d'assurer l'accompagnement général du programme d'actions positives dans la fonction publique³⁰⁸. Les membres du comité remplissent la fonction de correspondants en matière d'égalité entre les Ministres du département dont ils ressortent et le comité. Le Comité s'est réuni 6 fois au cours de l'année 1999. En matière de fonction publique, les discussions du Comité ont notamment porté sur l'institution d'un(e) **délégué(e) à l'égalité dans la fonction publique**³⁰⁹.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

L'accord de coalition du 12 août 1999 définit les orientations du Gouvernement dans le domaine de la promotion féminine: "Pour le Gouvernement, la politique de la promotion féminine doit continuer à jouir d'un caractère prioritaire. Le défi de notre société est l'égalité de droit et de fait entre femmes et hommes. Il appartient aux responsables politiques de définir les mesures appropriées pour atteindre ce but"³¹⁰. Mais selon les informations reçues, le gouvernement n'a pas adopté un programme ou un plan spécial en faveur de l'égalité au sein de la fonction publique. Les lignes directrices contenues dans le Plan d'Action National pour l'emploi 1999 sont donc d'application.

Sur invitation du Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes, un représentant du Ministère de la Fonction Publique expose régulièrement les orientations de son Ministère en vue d'améliorer la politique d'égalité des chances au sein de la fonction publique. Un changement du statut général du fonctionnaire a été récemment proposé pour introduire le principe de l'égalité des sexes³¹¹.

Finalement, le Ministère de la Promotion Féminine a organisé un séminaire en date du 23 avril 1999 à l'attention des membres du Comité Interministériel, ainsi que des fonctionnaires intéressés s'occupant de la gestion du personnel dans leur administration sur le thème "Elaboration de projets et d'actions en vue de l'amélioration de l'égalité entre hommes et femmes au sein de la fonction publique".

* Actions positives

Selon les informations que nous disposons, il n'existe pas pour l'instant de politique formelle d'actions positives en faveur des femmes comme dans le secteur privé.³¹² Il n'existe pas non plus de Comité d'Actions positives, chargé d'émettre un avis sur tout projet d'action positive. C'est donc la loi relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui est le fondement pour une politique d'actions positives dans la fonction publique.

³⁰⁷ Arrêté grand-ducal du 11 août 1999.

³⁰⁸ Règlement grand-ducal du 31 mars 1996.

³⁰⁹ Ministère de la Promotion Féminine. *Rapport 1999*, p. 10, op. cit. note 284.

³¹⁰ Chapitre 14.

³¹¹ Ministère de la Promotion Féminine. *Rapport 1999*, p. 10, op. cit. note 284.

³¹² L'article XXVII de la loi du 12 février 1999 portant sur la mise en œuvre du Plan d'Action National pour l'emploi prévoit les actions positives dans le secteur privé.

Concernant les *offres ou annonces d'emploi*, la loi du 8 décembre 1981 interdit aux employeurs et à ceux qui diffusent ou publient des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi :

- de faire référence au sexe du travailleur: la loi du 17 novembre 1986 modifiant la loi du 23 juillet 1952 concernant l'organisation militaire prévoit la suppression des termes "du sexe masculin" de la loi du 23 juillet 1952³¹³ ;
- d'utiliser dans de telles offres ou annonces des éléments indiquant ou sous-entendant le sexe du travailleur en dehors même de toute référence explicite. C'est ainsi que pour les annonces ou publications diffusant des offres d'emploi, la loi exige que le terme générique du travailleur recherché soit suivi par les lettres (M) ou (F) ou leur équivalent dans la langue utilisée.

En matière de *critères de sélection*, la loi interdit :

- de faire référence au sexe du travailleur dans les conditions d'accès et dans les critères de sélection à l'emploi ;
- d'utiliser dans ces conditions ou critères des éléments aboutissant à une discrimination en dehors même d'une référence explicite au sexe du travailleur ;
- de refuser ou d'entraver l'accès à l'emploi pour des motifs explicites ou implicites fondés sur le sexe du travailleur.

Le Gouvernement est autorisé à fixer par voie réglementaire les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle pour laquelle le sexe constitue une condition déterminante en raison de la nature ou des conditions de leur exercice. Un tel règlement n'a pas encore été adopté.

*** Quotas en faveur des femmes**

Le programme gouvernemental de l'accord de coalition PCS/PDL pour le Ministère de la Promotion Féminine refuse l'introduction de quotas entre hommes et femmes, tant dans la fonction publique que le secteur privé.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

L'employeur ou toute personne qui diffuse ou publie des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes aux principes annoncés dans la loi du 8 décembre 1981 et qui, malgré une injonction écrite de l'administration de s'y conformer, persiste dans le maintien de ces offres ou annonces sont passibles d'une amende. La loi décrète la nullité de toute stipulation contraire au principe de l'égalité de traitement, qu'elle soit de nature conventionnelle, statutaire ou réglementaire³¹⁴. Les contestations afférentes peuvent être portées pour le secteur public devant le comité du contentieux du Conseil d'État.

Il est possible aussi de faire appel devant la Commission des Pétitions de la Chambre des Députés.

³¹³ Mém. A 1986, p. 2222.

³¹⁴ Articles 6-8 de la loi du 8 décembre 1981.

2.10. LES PAYS BAS

Presque tous les employés de l'administration publique néerlandaise travaillaient auparavant sous statut public. Mais de plus en plus les horaires et les conditions de travail des fonctionnaires ont été adaptés à la situation régissant le secteur privé. Des réformes concrètes ont été entreprises dans l'administration publique, notamment avec la création d'un corps de hauts fonctionnaires³¹⁵.

Les Pays-Bas soumettent la fonction publique à des dispositions légales. Il existe aussi des dispositions au niveau constitutionnel, et la majorité de ces dispositions juridiques concernant les employés sous statut public. Les dispositions de base sont établies dans un "code de la fonction publique".

Le lien entre le principe général d'égalité et l'égalité d'accès à la fonction publique est expressément consacré dans la loi fondamentale du Royaume. C'est immédiatement après la proclamation du principe général d'égalité qu'est prévu le principe d'égalité d'admissibilité à la fonction publique (article 3). La loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes de 1994 interdit aussi de manière générale (secteur public et privé) la non-discrimination en raison du sexe. Cette loi reproduit les dispositions de la directive 76/207/CEE. Enfin, c'est aux Pays-Bas où les femmes sont le plus particulièrement encouragées à poser leur candidature à un poste vacant.

³¹⁵ Voir CORTES REAL Isabel, NOMDEN Koen, KELLY Michael et PETITEVILLE Franck. "Les administrations en mouvement. Les réformes de modernisation administrative dans quatre pays: Portugal, Pays-Bas, Irlande et France". Institut Européen d'Administration Publique, 1999. *Current European Issues*. 145 pp.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES BAS DE PAGE
Formation requise	La loi n'exige aucune formation particulière; les candidat(e)s doivent néanmoins satisfaire aux exigences du profil spécifique du poste vacant.	317 et 319
Période d'essai	Normalement oui, maximum deux ans.	
Limite d'âge	Non, mais possibilité de la fixer si cela s'avère nécessaire.	318 et 320
Nationalité	Néerlandaise; accès des ressortissants communautaires dans les mêmes conditions que les nationaux néerlandais; pour les postes de confiance, la nationalité peut être exigée.	321 à 323
Exigences linguistiques	Connaissance de la langue néerlandaise prévue par la loi.	324
Autres exigences	Enquête sur les antécédents et examen médical.	325
Valorisation de l'expérience professionnelle	Tant dans la fonction publique que le secteur privé, en fonction de sa pertinence pour le poste vacant.	
PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Décentralisée: chaque ministère et département est compétent pour la décision de recrutement.	
Publicité des vacances d'emploi	Aucun texte de portée générale ne le prescrit, mais obligation d'une publicité externe pour les vacances de postes non satisfaites par voie interne.	
Mode de sélection	Pas de procédure formelle, mais de plus en plus des évaluations sont prévues pour le recrutement des hauts fonctionnaires.	326
Droits des candidat(e)s	Recours administratif contre la procédure de sélection afin d'assurer un traitement équitable des candidat(e)s mais en assurant aussi le respect de la confidentialité des documents personnels. Un recours juridictionnel n'est en principe pas possible. Possibilité de saisine devant le Médiateur national.	327 à 329

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la Constitution/Loi	Article 3 de la Constitution/ Loi sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.	330 et 331
Responsable de l'égalité des chances	Une Commission ou Unité pour l'égalité des chances existe au sein de chacun des treize ministères, ayant des missions et des compétences spécifiques. Sa coordination est assurée pour une Commission interministérielle de la politique d'égalité des chances.	332
Programmes spéciaux	Chaque ministère, département ou agence est obligé de dresser un rapport périodique afin de promouvoir un meilleur équilibre entre les sexes en matière d'emploi.	333
Actions positives	Une politique d'actions positives en faveur des femmes est optionnel pour l'employeur, si bien qu'il doit toujours respecter l'objectivité dans le recrutement et les normes fixées par la Commission sur l'égalité de traitement.	334
Quotas en faveur des femmes	La loi ne prévoit pas des quotas de fonctionnaires féminins. Mais l'employeur public a le pouvoir discrétionnaire de fixer les effectifs féminins de son département.	335
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	En cas d'inégalité de traitement, les plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission générale sur l'égalité de traitement; un recours en justice s'avère aussi possible, mais seulement après la décision de la Commission. Le médiateur peut déterminer par voie de recommandation si l'organe administratif a agi régulièrement.	336 et 337

2.10.1. Conditions d'accès à la fonction publique

L'essentiel de la législation concernant l'accès à la fonction publique néerlandaise est prévu dans les lois et règlements suivants :

- La loi du 12 décembre 1929, disposant des règles concernant la situation juridique des fonctionnaires ("Ambtenarenwet, Aw")³¹⁶,
- Le règlement général de la Fonction Publique du Royaume du 12 juin 1931 ("Algemeen Rijksambtenarenreglement, ARAR")³¹⁷, et
- L'arrêté du Ministre des Affaires Intérieures du 14 octobre 1985 "Recrutement et sélection" ("Besluit werving en selectie, Bws")³¹⁸.

*** Formation requise**

Etant donné l'encadrement des Pays-Bas au système d'emploi, le principe de base est que les fonctionnaires ne sont pas recrutés dans une catégorie spécifique mais à un poste particulier. Le/la candidat(e) doit satisfaire aux exigences du poste vacant fixées par le département ou l'agence compétent. Aucune formation particulière n'est donc requise par la loi, mais dans la plupart des cas au moins un diplôme de l'enseignement élémentaire est demandé.

*** Période d'essai**

Le nouveau fonctionnaire, une fois recruté, est généralement obligé de réaliser une période probatoire de maximum 2 ans. La nomination comme fonctionnaire est d'habitude précédée par une nomination en tant qu'agent temporaire³¹⁹.

*** Limite d'âge**

En principe, il n'y a pas de limite d'âge pour l'accès à la fonction publique néerlandaise. Mais si cela s'avère nécessaire pour la fonction ou l'organisation, il peut y avoir des conditions spéciales concernant l'âge du/de la candidat(e)³²⁰. La retraite du fonctionnaire est prévu a 65 ans.

*** Nationalité (accès des ressortissants communautaires)**

La loi exige la nationalité néerlandaise pour l'accès à la fonction publique, les conditions d'accès des nationaux d'autres États membres sont essentiellement les mêmes que celles requises pour les ressortissants nationaux une fois que le/la candidat(e) a obtenu le permis de séjour selon l'article 10 de la loi sur les Étrangers³²¹.

Si ceci est dans l'intérêt du service, il y a donc la possibilité de recruter une personne d'une autre nationalité. Mais pour un(e) candidat(e) susceptible d'exercer une "fonction de confiance",

³¹⁶ Staatsblad (Stb) n° 525 du 10 octobre 1996, modifié ultérieurement par Stb. n° 24 du 14 janvier 1997.

³¹⁷ Staatsblad (Stb) n° 491 du 13 novembre 1999.

³¹⁸ Staatscourant (Stcrt) n° 204 du 14 octobre 1985.

³¹⁹ Article 5 du règlement général de la Fonction Publique du Royaume du 12 juin 1931 (ARAR).

³²⁰ Article 6 de l'arrêté du Ministre des Affaires Intérieures du 14 octobre 1985 "Recrutement et sélection" (Bws).

³²¹ Article 5 ARAR.

seulement un(e) néerlandais(e) peut être pris(e) en considération³²². Par fonction de confiance le règlement général de la Fonction Publique du Royaume (ARAR) entend "une fonction donnant la possibilité de nuire à la sécurité ou d'autres intérêts importants de l'État ou bien de mettre en danger le fonctionnement régulier d'une partie vitale d'un département d'administration générale [...]"³²³. Conformément à une mesure générale de l'administration des règles plus précises peuvent être prises.

*** Exigences linguistiques**

La connaissance du néerlandais est aux Pays-Bas une exigence prévue par la loi³²⁴, même si *de facto* elle est toujours nécessaire pour pouvoir accomplir les tâches de l'emploi. D'autres connaissances linguistiques peuvent être exigées pour le poste en question.

*** Autres exigences**

Aux Pays-Bas, ce ne sont pas tant les autres conditions qui sont précisées, que la procédure de vérification de ces conditions. Ce n'est donc que de l'exigence d'une enquête sur les antécédents ("antecedentenonderzoek") et d'un examen médical ("veiligheidsonderzoek") que l'on peut déduire l'exigence d'une condition générale d'aptitude et d'une condition d'aptitude physique³²⁵.

Concernant cette dernière exigence, c'est le Service sanitaire du Royaume qui effectue l'examen médical. Il est à noter que le droit néerlandais est le seul à prévoir une procédure de recours détaillée pour le cas où le/la candidat(e) ne serait pas d'accord avec le contenu du certificat médical.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

Aux Pays-Bas, l'expérience professionnelle est un facteur très important pour la décision de recrutement étant donné l'absence d'exigences minimales concernant le parcours éducatif requis pour chaque niveau. Cela s'applique tant aux procédures de recrutement pour les postes d'accès à une carrière que de recrutement en cours de carrière.

2.10.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

L'arrêté du Ministre des Affaires Intérieures du 14 octobre 1985 "Recrutement et sélection" ("Besluit werving en selectie, Bws") fixe les lignes générales pour le recrutement dans la fonction publique néerlandaise.

*** Autorité compétente pour le recrutement**

Aux Pays-Bas le ministère, département ou agence concerné fournit une description spécifique de l'emploi et choisi les modes de sélection applicables en fonction de l'importance et des tâches de l'emploi à pourvoir. Mais il est bien spécifié que l'organe de sélection doit être indépendant des candidat(e)s. La Direction Générale du Personnel du Ministère de l'Intérieur a la responsabilité de la

³²² Article 125 de la loi du 12 décembre 1929 disposant les règles concernant la situation juridique des fonctionnaires (Aw).

³²³ Article 3 ARAR.

³²⁴ Article 3 Aw.

³²⁵ Article 9 ARAR.

coordination de la politique du personnel et du recrutement des postes les plus hauts de l'administration publique centrale.

*** Publicité des vacances d'emploi**

La publicité des vacances d'emploi n'est prescrite par aucun texte de portée générale. Seulement, si après une première étape de sélection aucun(e) candidat(e) existe ou si le département a expressément prévu de recruter un(e) candidat(e) externe, la vacance de poste est annoncée par voie externe.

*** Mode de sélection**

Les Pays-Bas appartiennent au groupe des États qui ont introduit un système d'emploi dans l'accès à la fonction publique³²⁶. Dans le cadre de sa réforme, cet État est passé d'une procédure de recrutement ouverte sans procédures formelles de recrutement à un système mixte, pour le nouveau corps de hauts fonctionnaires, où le recrutement se fait de plus en plus par voie des évaluations. Le concours reste néanmoins le principe général pour l'inspection des finances et le corps diplomatique.

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

A côté du recours administratif spécial contre l'examen médical et l'enquête sur les antécédents aux frais de l'État³²⁷, une circulaire du Ministère des Affaires Intérieures³²⁸ a soumis la procédure de sélection à certaines règles administratives de façon à assurer un traitement équitable des candidat(e)s, mais toujours en respectant la confidentialité des documents personnels. Les plaintes doivent donc être sérieusement prises en considération et l'administration doit informer le/la candidat(e) par la notification d'une décision motivée du refus d'engagement. Mais la décision de l'autorité n'est pas susceptible de recours juridictionnel.

Toute personne a aussi le droit d'adresser au Nationale Ombudsmän (Médiateur national) par écrit une pétition lui demandant d'examiner la manière dont l'organe de recrutement a agi³²⁹.

2.10.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

L'article premier de la Constitution du Royaume des Pays-Bas du 17 février 1983 dispose que "tous ceux qui se trouvent aux Pays-Bas sont, dans des cas égaux, traités de façon égale. Nulle discrimination n'est permise, qu'elle se fonde sur la religion, les convictions, les opinions politiques, la race, le sexe ou tout autre motif". L'article 3, pour sa part, prévoit que "tous les Néerlandais sont également admissibles à la fonction publique"³³⁰.

C'est la "Algemene wet gelijke behandeling -AWGB-" (loi sur l'égalité de traitement) qui développe le principe constitutionnel de non-discrimination pour raison de sexe. Cette loi a aussi instauré une Commission sur l'égalité de traitement chargée de veiller au respect des dispositions générales de protection contre les discriminations fondées, entre autres, sur le sexe.

³²⁶ Danemark, Finlande, Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni (moins l'Italie).

³²⁷ Article 9a ARAR.

³²⁸ Stert. n° 118 du 9 juin 1993.

³²⁹ Loi du 4 février 1981 instituant le médiateur national, amendée par la loi du 12 mai 1999.

³³⁰ Op. cit., p. 356, note 52.

Les questions liées à l'égalité des chances (secteur public et privé) sont rassemblées dans la "Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen -WGB-" (loi sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes)³³¹. L'article premier de la loi prévoit que "dans la fonction publique l'organisme qualifié ne peut pas faire de différence entre homme et femme, dans le recrutement comme fonctionnaire ou dans un contrat de travail sous la loi civile [...]". Cette loi est une copie exacte de la directive 76/207/CEE.

*** Responsable de l'égalité de chances**

Un secrétariat d'État aux affaires sociales et à l'égalité des chances a été créé en 1994 au sein du Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi, qui veille à ce que les intérêts des hommes et des femmes soient véritablement pris en compte dans tous les domaines d'action du gouvernement.

Une **Interdepartementale Coördinatiecommissie Emancipatiebeleid** (Commission de Coordination interministérielle de la politique d'égalité des chances) a été créée en 1977, où sont représentés les treize ministères du gouvernement. Cette commission émet des avis sur la politique d'égalité des chances et sur la cohérence des mesures prises par les différents ministères (y compris le Ministère de l'intérieur, responsable de la fonction publique). Elle prend des initiatives dans le cadre de la politique gouvernementale et rédige des rapports sur les résultats de la politique d'égalité des chances. Mais une Commission ou Unité pour l'égalité des chances existe aussi au sein de chacun des treize ministères, ayant des missions et des compétences spécifiques³³².

Une **Commissie Gelijke Behandeling -CGB-** (Commission sur l'égalité de traitement) a été créée en 1994 pour veiller au respect des dispositions générales de protection contre les discriminations fondées sur le sexe insérées dans la loi sur l'égalité de traitement et loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes.

*** Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances**

Chaque ministère, département ou agence est obligé de dresser un rapport périodique afin de "promouvoir un meilleur équilibre entre les sexes en matière d'emploi", en particulier "en encourageant les candidatures féminines et le recrutement et la promotion des femmes dans les secteurs et les professions ainsi qu'aux niveaux où elles sont sous-représentées"³³³.

*** Actions positives**

L'exception à l'obligation d'égalité de traitement - la préférence dans le recrutement donnée aux femmes - est prévu dans les articles 1 à 5 de la loi sur l'égalité des chances. Selon la loi, une politique d'actions positives en faveur des femmes est optionnel pour l'employeur (secteur public ou privé)³³⁴. Celui-ci peut donc utiliser tous les instruments légaux mis à sa disposition, tout en devant toujours respecter l'objectivité dans le recrutement et les normes fixées par la Commission sur l'égalité de traitement (proportionnalité). Il n'existe pas pourtant une obligation pour les départements de l'État d'élaborer une politique active en faveur des femmes. Le traitement préférentiel fait partie de la notion d'actions positives, mais cela n'implique pas, dans la législation néerlandaise, nécessairement des mesures défavorables pour les hommes en matière de recrutement et d'accès à l'emploi.

³³¹ Stb. n° 187 et 188 du 12 février 1998.

³³² Parlement européen. Document de travail. *FEMM 107 FR*, p.49-50, op. cit. note 39.

³³³ Article 2-4 WGB.

³³⁴ Article 5 WGB.

L'ancienne loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes prévoyait un traitement préférentiel aux femmes dans les niveaux où elles se retrouvaient sous-représentées. Mais la notion d'action positive s'avérait en principe contre-productive pour l'établissement d'un haut pourcentage des femmes dans le secteur public. En 1989 cette notion a donc été étendue aussi aux hommes et limitée aux secteurs où les femmes et les hommes se trouvent sous-représentés. L'article 3.2 de la loi sur l'égalité des chances de 1994 a donc introduit que "le traitement préférentiel est appliqué aux femmes et aux hommes pour les vacances des postes dans les mêmes conditions".

*** Quotas en faveur des femmes**

La loi n'établit pas une obligation de quotas pour atteindre une représentation égale entre les deux sexes. Mais chaque ministère ou département a le pouvoir discrétionnaire d'établir un nombre de quotas en faveur des femmes. Le Ministère de l'Intérieur, par exemple, a prévu avant 2002 un pourcentage de 25% de femmes dans le service de la police et du 4% dans les postes à responsabilité³³⁵.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

Aux Pays-Bas, la Commission sur l'égalité de traitement a été créée comme organisme indépendant par le gouvernement pour aider les personnes victimes d'une inégalité de traitement. Elle donne des interprétations de la législation relative à l'égalité de traitement et est seulement contrainte de statuer en cas de procès sur la même affaire et en même temps devant la juridiction nationale³³⁶. La Commission connaît des plaintes adressées par toute personne (physique ou morale) qui s'estime lésée par un des motifs de discrimination énoncés dans la loi de 1994 sur l'égalité de traitement (tous les domaines liés au travail, y compris les annonces d'offres d'emploi). Elle peut aussi entreprendre une enquête sur sa propre initiative en cas de discrimination persistante dans la fonction publique. Une fois la plainte analysée, la Commission prend une décision où elle spécifie si la personne a été victime d'une discrimination. Bien que cette décision n'ait pas de valeur juridique, elle est importante puisque les tribunaux suivent les indications de la Commission dans la plupart des cas; ceci oblige l'employeur d'y coopérer. Elle peut aussi former un recours en justice contre l'employeur récalcitrant³³⁷. Un rapport annuel sur les activités de la Commission doit être publié et adressé à tous les ministères et départements de l'État.

Sur la base d'un rapport d'enquête, le médiateur national peut aussi déterminer dans une recommandation si l'organe administratif concerné a agi de manière régulière.

³³⁵ Lettre du Secrétaire du Ministère des Affaires Sociales du 8 avril 2000. Kamerstuk 26206, n° 11.

³³⁶ Article 12 AWGB.

³³⁷ Article 15 AWGB.

2.11. L'AUTRICHE

La fonction publique autrichienne était composée en 1999 par 434.491 employés, la plupart concentrés dans l'administration centrale (37%). Les femmes représentaient 41,2% des emplois, réparties de la façon suivante: 41,1% dans la catégorie A; 41,2% dans la catégorie B; 22,2% dans la catégorie C et 60,4% dans la catégorie D. Les femmes sont pourtant bien représentées dans toutes les catégories, sauf dans les postes cadres où les hommes sont encore majoritaires³³⁸.

L'Autriche a entamé dès 1996 un processus de réforme de son administration publique afin d'assimiler les fonctionnaires fédéraux aux emplois dans le secteur privé. Cela a abouti à une nouvelle classification des anciennes catégories du personnel qui est rentrée en vigueur le premier janvier 1999. Une période transitoire a été prévue pour adapter les anciens fonctionnaires au nouveau système.

Le but de la réforme est d'enlever les privilèges des fonctionnaires en matière de retraite, de salaire et de protection sociale. Quelques ministères ne font pas désormais titularisation de fonctionnaires. Tout le personnel restera donc soumis à des contrats de droit privé (contractuels). À long terme, la seule exception sera le Ministère de la Justice et le Ministère de l'Intérieur, où on veut garder l'obligation de titularisation des fonctionnaires.

L'Autriche appartient au groupe des États qui soumettent la fonction publique à des dispositions légales³³⁹. La Constitution de ce pays stipule des principes formels et matériels en matière de fonction publique. L'article 11 alinéa 2 de la Constitution stipule que "dans la mesure où il est jugé nécessaire d'adopter des règles uniformes [...] toute disposition dérogatoire figurant dans les lois fédérales ou des Länder régissant les différents domaines de l'administration, ne pourra être adoptée que si elle est nécessaire aux fins de la réglementation de la matière"³⁴⁰.

Les dispositions de base ont été donc établies dans un droit de l'administration publique ou un code sur la fonction publique, le "Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979- BDG" (loi sur la Fonction Publique fédérale)³⁴¹.

En matière d'égalité des chances, la Constitution prévoit dans son article 7 l'égalité devant la loi et la non-discrimination en raison du sexe de tous les citoyens fédéraux. C'est le "Bundes-Gleichbehandlungsgesetz -B-GBG" (loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et la promotion des femmes au niveau fédéral) de 1993,³⁴² qui impose le principe de la non-discrimination en raison du sexe aussi bien dans l'accès que dans les conditions d'emploi au sein de l'administration fédérale.

³³⁸ Source: Ministère des Services Publics et du Sport. "Personaljahrbuch des Bundes 1999". Pour le recensement des statistiques, le gouvernement applique encore l'ancienne classification du personnel.

³³⁹ Il s'agit du Danemark, de la France, des Pays-Bas, de l'Espagne, de la Suède, de la Finlande et de l'Allemagne.

³⁴⁰ Op. cit., p. 74, note 52.

³⁴¹ Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG). Bundesgesetzblatt (BGBl) N. 333/1979 et modifications introduites par BGBl N° S 550/1994, 130/1997 et 127/1999.

³⁴² Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes (B-GBG). BGBl N°100/1993 et modifications introduites par BGBl N° I 132/1999.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES BAS DE PAGE
Formation requise	<ul style="list-style-type: none"> * <i>Catégorie A1 (ancienne A/a)</i>. Diplôme universitaire. * <i>Catégorie A2 (ancienne B/b)</i>. Diplôme de l'enseignement supérieur. * <i>Catégorie A3 (ancienne C/c)</i>. Diplôme de l'enseignement secondaire plus trois ans d'école ou apprentissage. * <i>Catégorie A4/A5 (ancienne D/d)</i>. Diplôme de l'enseignement secondaire de base et aptitudes spécifiques. * <i>Catégorie A7 (ancienne E/e)</i>. Diplôme de l'enseignement secondaire de base et aptitudes spécifiques. 	341
Période de formation	Entre un et quatre ans selon les catégories. Cours de formation professionnelle obligatoire avec examen final.	343 à 345
Période d'essai	Six mois.	346 et 347
Limite d'âge	Pour les fonctionnaires, âge minimum de 18 ans et âge maximum de 40 ans, mais des exceptions sont possibles. Pour les contractuels, pas de limite d'âge maximum.	348
Nationalité	Accès des ressortissants communautaires et de l'EEE. Postes qui exigent une relation attachée à l'Autriche réservés aux nationaux.	349 et 350
Exigences linguistiques	Connaissance suffisante de l'allemand fixée par la loi.	351
Autres exigences	<ul style="list-style-type: none"> * Capacité d'exercer ses droits civiques. * Aptitude personnelle ainsi que professionnelle. * Exigences spécifiques selon le poste en question. 	352
Valorisation expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> * Fonction publique: oui. * Secteur privé: très restrictif dans la pratique. Seulement reconnu pour une période d'un an et demi. 	353
PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Décentralisée dans les différents services et départements. Coordination assurée par les différents ministères et la Division des Ressources Humaines du Ministère des Finances.	
Publicité des vacances	Dans le Journal officiel "Amtsblatt", publié comme supplément du quotidien "Wiener Zeitung".	
Mode de sélection	Une procédure générale (présélection, entretiens et décision de recrutement) et quatre procédures spéciales pour les catégories B et C.	354
Droits des candidat(e)s	Aucun droit de recours contre les procédures; le/la candidat(e) rejeté(e) a seulement le droit de prendre connaissance de la décision formelle. Possibilité de porter plainte auprès de l'Office du médiateur.	355

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
En vertu de la Législation	Loi fédérale sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et la promotion des femmes au niveau fédéral.	342, 356 et 357
Responsable de l'égalité des chances	Commission pour l'égalité des chances au sein de la Chancellerie Générale. Dans chaque ministère ou département doit exister un responsable pour l'égalité des chances.	358 et 359
Programmes spéciaux	Chaque ministère doit élaborer un plan d'action pour la promotion de la femme qui doit être publié dans le Journal officiel "Bundesgesetzblatt", Série II et conclu pour une durée de 6 ans.	360
Actions positives	Un devoir de promotion des femmes est explicitement inséré dans le texte de la loi. La mission de cette disposition est l'élimination de la sous-représentation des femmes.	361 et 362
Quotas en faveur des femmes	Recrutement favorisé des candidates féminines ayant la même qualification que les candidats masculins jusqu'à ce que leur pourcentage atteigne les 40% des postes.	363
Procédures de compensation en cas d'inégalité	Poursuite en réparation - en particulier lorsque le quota de 40% n'est pas atteint. Sur demande de l'Office du médiateur, la Cour constitutionnelle se prononce sur le caractère légal ou illégal des ordonnances d'une autorité fédérale.	

2.11.1. Conditions d'accès à la fonction publique

En tant que pays soumis au système de carrière, c'est le "Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979", ci-après "BDG" (loi sur la Fonction Publique fédérale) et ses amendements successifs qui prévoit les conditions d'accès à un poste dans l'administration publique fédérale.

* Formation requise

C'est l'article 139, alinéa 1 de la BDG qui fixe le nouveau classement de la fonction publique autrichienne et la formation requise de chacune des catégories :

- *Catégorie A1 (ancienne A/a)*: "Höherer Dienst". Diplôme universitaire.
- *Catégorie A2 (ancienne B/b)*: "Gehobener Dienst". Diplôme de l'enseignement supérieur.
- *Catégorie A3 (ancienne C/c)*: "Fachdienst". Diplôme de l'enseignement secondaire et 4 années d'expérience professionnelle au moins dans la catégorie A4/A5. Une formation spécifique est aussi possible dans une école jusqu'à l'âge de 17 ans ou un apprentissage.
- *Catégorie A4/A5 (ancienne D/d)*: "Mittlerer Dienst". Diplôme de l'enseignement secondaire de base et aptitudes spécifiques.
- *Catégorie A7 (ancienne E/e)*: "Hilfsdienst". Diplôme de l'enseignement secondaire de base et aptitudes spécifiques.

* Période de formation/d'essai

Une **période de formation** professionnelle avec un examen final est une condition pour être nommé fonctionnaire au sein de l'Administration publique fédérale³⁴³. La durée de la période de formation varie selon la catégorie du poste: 4 années pour les catégories A1 et A2, trois années pour la catégorie A3 et une année pour les catégories A4 et A5.

Il y a trois différentes sortes de formation professionnelle dans la fonction publique autrichienne³⁴⁴: 1) formation de base, comme exigence de titularisation, 2) formation continue et 3) formation des cadres. La formation de base consiste soit dans un cours de formation, soit un stage, soit des études individuelles ou soit une combinaison de ces trois modèles. L'examen obligatoire fait partie de la formation de base³⁴⁵.

Le fonctionnaire doit aussi remplir une **période d'essai** ("Probezeit") de six mois pendant laquelle il peut être licencié sans indication de motif. Une période d'**emploi provisoire** d'une durée de six ans est exigée avant la titularisation définitive ("Provisorisches Dienstverhältnis")³⁴⁶. Pendant cette période, le supérieur hiérarchique doit élaborer un rapport sur le fonctionnaire stagiaire³⁴⁷.

* Limite d'âge

Pour les fonctionnaires, l'âge minimum pour l'accès à la fonction publique est de **18 ans**. La limite d'âge maximum pour l'entrée est de **40 ans**, mais des exceptions sont possibles pour faire face à des besoins de service³⁴⁸.

³⁴³ Article 24 BDG: "Grundausbildung."

³⁴⁴ Article 23 BDG: "Ziel und Arten der dienstlichen Ausbildung."

³⁴⁵ Article 27 BDG: "Dienstprüfung."

³⁴⁶ Article 11 (1) 2 BDG: "Definitives Dienstverhältnis."

³⁴⁷ Article 90 BDG: "Bericht über den provisorischen Beamten."

³⁴⁸ Article 4 (1) 4 et (4) BDG.

Pour les contractuels, il n'existe pas de limite d'âge maximum pour y accéder.

*** Nationalité (accès des ressortissants communautaires)**

En Autriche, la fonction publique est ouverte non seulement aux ressortissants communautaires, mais aussi aux nationaux des autres États de l'Espace Economique Européen³⁴⁹. Mais comme dans la plupart des États membres, il existe des exceptions pour des postes qui exigent une relation attachée à l'Autriche et qui sont donc réservés aux nationaux: ce sont les tâches de souveraineté et les tâches de l'État³⁵⁰.

*** Exigences linguistiques**

Une connaissance suffisante de l'allemand est requise par la loi pour pouvoir exercer les tâches du poste³⁵¹.

*** Autres exigences**

La BDG prévoit comme autres conditions de titularisation, les suivantes³⁵² :

- capacité d'exercer ses droits civiques ;
- aptitude personnelle ainsi que professionnelle pour le poste en question ;
- exigences spécifiques selon l'annexe 2: langues, connaissances informatiques, etc.

La condition de l'aptitude physique pour le poste en question a désormais été éliminée.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

En Autriche, l'expérience professionnelle acquise dans la fonction publique ou dans l'enseignement public est pleinement reconnue. Les études universitaires ont une valorisation maximale entre quatre et sept ans.

Le temps passé dans le secteur privé est rarement reconnu et de plus en plus limité par la loi. Ce n'est possible que pour une période maximale d'un an et demi³⁵³.

2.11.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

L'Autriche, comme l'Allemagne, bien qu'ils aient quelques procédures de recrutement formalisées, ne connaissent pas le concours régulier comme forme de sélection. C'est la loi sur la Fonction Publique fédérale qui fixe les procédures de recrutement pour l'emploi vacant.

*** Autorité compétente pour le recrutement**

Compte tenu du caractère décentralisé de l'administration publique autrichienne, c'est le département ou service concerné qui choisit le/la candidat(e) au poste vacant.

³⁴⁹ Article 4(1) 4 BDG. Voir aussi la "Dienstrechtsanpassungsgesetz, EWR".

³⁵⁰ Article 42a BDG.

³⁵¹ Article 4 (1a) BDG.

³⁵² Article 4 BDG: "Ernennungserfordernisse."

³⁵³ Article 12 (1)2 BDG: "Gehaltsgesetz."

En consultation avec les autres ministères, c'est la Division des ressources humaines du Ministère des Finances l'autorité responsable de la coordination et l'élaboration des méthodes de sélection et de la mise en place de la politique de recrutement dans la fonction publique. Pour la nomination définitive, l'accord du ministre est exigé. Pour les postes cadres, l'accord du Chancelier est obligatoire.

*** Publicité des vacances d'emploi**

Les ministères fédéraux ont instauré un centre d'information pour les vacances de postes dans l'administration fédérale. Chaque poste doit être annoncé dans le journal officiel "Amtsblatt", publié comme supplément du quotidien "Wiener Zeitung".

Les autorités coopèrent largement avec le centre pour l'emploi et il est aussi obligatoire d'afficher la vacance d'emploi sur le tableau interne des annonces. D'autres formes de publicité sont aussi possibles.

*** Mode de sélection**

En Autriche, la réglementation concernant les vacances d'emploi distingue quatre procédures de sélection classées en ordre de leur importance: 1) les entretiens, 2) la procédure abrégée avec évaluation des capacités ("Eignungsausbildung"), 3) la performance pendant le service (pour les vacances internes) et 4) la formation d'aptitude. Cette réglementation s'applique seulement pour les catégories B et C. La durée maximale des épreuves est de 12 mois³⁵⁴.

Pour les autres postes, normalement il y a une présélection. Les participants considérés aptes pour l'emploi sont invités à un entretien. Un comité indépendant est chargé d'émettre un avis qui est le fondement de la décision de recrutement. La décision intervient en fonction des performances du/de la candidat(e).

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

La législation ne prévoit aucun droit de recours contre les procédures de recrutement. Le/la candidat(e) rejeté(e) a seulement le droit de prendre connaissance de la décision formelle.

Il est aussi possible à toute personne de porter plainte auprès du Volksanwaltschaft (Office du médiateur) concernant un acte de mauvaise administration, pour autant que cet acte lui ait porté préjudice et qu'elle ne forme pas ou ne forme plus de recours en justice³⁵⁵.

2.11.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

La loi fédérale sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et la promotion des femmes au niveau du Bund (B-GBG) contient une clause qui prévoit la promotion des femmes au sein de l'Administration publique. Cette clause introduit un devoir explicite d'égalité des chances ("Gleichbehandlungsgebot") lors de la prise de fonction ou au début de la formation ou lors de la formation de base ou bien continue³⁵⁶.

³⁵⁴ Article 2g "Vertragsbedienstetengesetz 1948".

³⁵⁵ Articles 148a à 148j de la Constitution et loi fédérale de 1977 instituant l'Office du médiateur.

³⁵⁶ Article 3 B-GBG.

Pour éliminer la sous-représentation des femmes dans le service public, des plans d'action pour la promotion de la femme ont été adoptés dans les différents départements de l'administration fédérale.

Entre 1994 et 1997, les différents Länder ont aussi adopté des lois sur l'égalité de traitement pour le personnel employé dans la fonction publique. C'est le Land de Vorarlberg qui a jusqu'à présent adopté des mécanismes de contrôle et de consultation plus élaborés pour la mise en place effective de la parité des sexes dans la fonction publique³⁵⁷.

* Responsable de l'égalité des chances

En 1979, une Secrétaire d'État pour les affaires concernant les femmes a été nommée à la Chancellerie fédérale. En 1991, elle a été promue au rang de Ministre fédéral et en 1997, elle a été nommée Ministre fédéral pour les affaires concernant les femmes et la protection des consommateurs. En septembre 1997, il a été constitué à la Chancellerie fédérale une Section (équivalant à une Direction générale) des affaires concernant les femmes et la protection des consommateurs. Dans cette section, un Service de l'égalité de traitement et de la promotion institutionnelle des femmes a été instauré. Mais avec le nouveau gouvernement autrichien instauré en février 2000 les affaires des femmes ont été intégrées dans la **Section III "Frauen-Angelegenheiten"** du Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (Ministère pour la protection sociale et les générations)³⁵⁸.

Avec l'entrée en vigueur de la B-GBG³⁵⁹, une **Gleichbehandlungskommission** (Commission pour l'égalité des chances) a été instaurée au sein de la Bundeskanzleramt (Chancellerie Fédérale). Sa mission est de donner son avis sur toute proposition législative dans tous les domaines concernant l'égalité des chances et la promotion des femmes dans le service Fédéral. Elle peut faire aussi des propositions et prendre des initiatives.

Mais dans chaque ministère et département doit exister également un(e) responsable pour l'égalité des chances :

- Pour les institutions publiques qui ne sont pas soumises à un ministère, c'est la Commission pour l'égalité des chances qui en est responsable.
- Pour les autres départements, il existe une hiérarchie descendante :
 - Gleichbehandlungskommission des Bundes (articles 21-25 B-GBG).
 - Gleichbehandlungsbeauftragte (articles 26-27B-GBG).
 - Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen (articles 28-31 B-GBG).
 - Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (articles 32-34 B-GBG).
 - Kontaktfrauen (articles 35-36 B-GBG).
 - Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (pour les universités).

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

Selon les dispositions de la loi fédérale sur l'égalité de traitement, c'est la responsabilité de chaque ministère et département de présenter au gouvernement un rapport sur les progrès réalisés dans la

³⁵⁷ Federal Minister for Women's Affairs and Consumer Protection. *Austria's National Report on the implementation of the Platform for Action. Fourth World Conference on Women, Beijing 1995*. March 1998.

³⁵⁸ Site Internet: <http://www.bmsg.gv.at/bmsg/fvl/frau/>.

³⁵⁹ Article 21 et 22 B-GBG.

mise en œuvre de la loi sur l'égalité de traitement et de l'égalité des chances dans la fonction publique.

Ces plans d'actions pour la promotion de la femme ("Frauenförderungspläne") doivent être publiés dans le Journal officiel "Bundesgesetzblatt", Série II, et conclus pour une durée de 6 ans. Ils doivent aussi être renouvelés avec des données actualisées tous les deux ans³⁶⁰.

*** Actions positives**

Un devoir de promotion des femmes ("frauenförderungsgebot") est explicitement inséré dans le texte de la B-GBG³⁶¹. La mission de cette disposition est l'élimination de la sous-représentation des femmes dans la fonction publique, surtout dans les postes cadres. La loi entend qu'il existe une sous-représentation de la femme quand "le nombre total des femmes dans une catégorie, fonction ou groupe de salaire est inférieur au 40% des postes".

Le plan d'action en faveur des femmes de la Chancellerie Fédérale³⁶², par exemple, prévoit:

- un recrutement favorisé pour les femmes dans les catégories sous-représentées ;
- la publication des vacances des postes doit s'adresser explicitement aux candidat(e)s masculins et féminins ;
- en cours d'entretien de recrutement, les questions discriminatoires telles que le planning familial ne sont pas autorisées.

*** Quotas en faveur des femmes**

Pour palier la sous-représentation des femmes dans la fonction publique, l'Autriche a instauré de quotas de fonctionnaires féminins. La loi exige donc l'insertion dans les plans d'actions de la disposition suivante: "Il doit y avoir un recrutement favorisé des candidates féminines ayant la même qualification que les candidats masculins jusqu'à ce que leur pourcentage atteigne 40% des postes"³⁶³.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

Possibilité de poursuivre en réparation, en particulier lorsque le quota de 40% n'est pas atteint.

L'Office du Médiateur soumet aux autorités publiques des recommandations concernant les mesures à prendre et sur leur demande la Cour constitutionnelle peut se prononcer sur le caractère, légal ou illégal, des ordonnances d'une autorité fédérale ou d'une autorité du Land.

³⁶⁰ Article 41 B-GBG.

³⁶¹ Articles 3 et 40 B-GBG.

³⁶² Verordnung: Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt. BGBl N. II 197/1998.

³⁶³ Article 42 B-GBG.

2.12. LE PORTUGAL

La fonction publique portugaise est composée par l'Administration centrale, l'Administration locale et deux Gouvernements régionaux. Au 30 juin 1999 elle était composée par 17.391 employés, dont 12.038 dans l'administration centrale.

En 1986, le gouvernement portugais a initié une vaste gamme de réformes pour la modernisation de son administration. Cette approche permet donc "d'améliorer la qualité du service public et de faire participer les citoyens, l'administration et la société civile au processus de réforme"³⁶⁴.

Le Portugal entre dans le groupe de pays qui se caractérisent par des dispositions constitutionnelles étendues et détaillées consacrées à la fonction publique³⁶⁵. La primauté de l'emploi sous statut public est même stipulée dans la Constitution, ainsi que la compétence au législateur pour fixer les règles applicables à la fonction publique³⁶⁶.

En ce qui concerne l'accès des femmes à la fonction publique, une loi du 11 juillet 1918 avait déjà établi le principe de l'accès des femmes à la fonction publique. Néanmoins, avant la Révolution de 1974, le service diplomatique et les fonctions judiciaires étaient réservés par loi aux hommes "sous prétexte d'incompatibilité avec la nature sociale de la femme"³⁶⁷. Des décrets-lois du 27 septembre et du 12 juin 1974 respectivement, ont abrogé ces discriminations. Aujourd'hui, la Constitution portugaise reconnaît le principe d'égalité à tous les citoyens sans distinction de sexe.

³⁶⁴ CORTES LEAL, Isabel et autres, p. 56, op. cit. note 315.

³⁶⁵ Articles 266, 267, 268, 269 et 271 de la Constitution portugaise.

³⁶⁶ Article 168 al. 1, *u*.

³⁶⁷ Op. cit., p. 77, 53.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES EN BAS DE PAGE
Formation requise	<p>*<i>Personnel dirigeant</i>: diplôme universitaire d'au moins 4 ans. * <i>Personnel technicien de niveau supérieur</i>: diplôme universitaire d'au moins 4 ans. *<i>Personnel technicien</i>: diplôme universitaire d'au moins 3 ans. *<i>Personnel technicien-professionnel</i>: certificat de scolarité obligatoire (9 ans) et apprentissage. Dans certains cas, diplôme de l'enseignement secondaire (12 ans). *<i>Personnel inférieur</i>: certificat de scolarité obligatoire.</p>	369
Période de formation	Pour le personnel dirigeant et de niveau supérieur, c'est l'Institut National d'Administration qui dispense une formation spécifique.	370
Période d'essai	Normalement 1 an.	
Limite d'âge	Minimum 18 ans. La loi ne prévoit pas une limite d'âge maximum.	371
Nationalité	Portugaise; accès des ressortissants communautaires conformément à la jurisprudence de l'article 39.3 du traité CE.	372 et 373
Exigences linguistiques	La connaissance du portugais est naturellement requise, bien que n'étant pas une condition formelle.	
Autres exigences	<p>* Bon état de santé physique et mentale. * Avoir accompli ses devoirs militaires ou de service civique lorsqu'ils sont obligatoires. * Être en possession de ses droits civiques.</p>	374 à 377
Valorisation de l'expérience professionnelle	Seulement dans les concours pour l'accès du personnel technique de rang supérieur, tant dans la fonction publique que le secteur privé.	378

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Le directeur ou le chef de service du ministère concerné en cas de recrutement décentralisé. Le Directeur Général de l'Administration Publique, en cas de recrutement centralisé.	381 et 382
Publicité des vacances d'emploi	Dans le Journal officiel "Diário da República" et dans les journaux.	383 et 384
Mode de sélection	Concours, sauf pour les postes au sommet.	368,379,380 et 385 à 387
Droits des candidat(e)s	Droit d'accès aux actes et documents contenant les délibérations du jury. Dans un premier temps, droit de recours devant l'autorité ministérielle; ensuite, si nécessaire, devant le tribunal administratif. Possibilité de réclamation auprès du Médiateur.	388 à 392
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par Constitution/ Législation	Article 13 de la Constitution/ Décrets-lois n° 392/79 et n° 426/88.	367, 393 à 395
Responsable de l'égalité des chances	Commission pour l'égalité des chances dans le travail et l'emploi. Chaque ministère doit aussi désigner un(e) conseiller(ère) pour l'égalité des chances.	396 à 398
Programmes spéciaux	Premier plan général pour l'égalité des chances en 1997.	399 et 400
Actions positives	Reconnaissance par la législation.	401 et 402
Quotas en faveur des femmes	Ni la législation ni le gouvernement reconnaissent un quota de fonctionnaires féminins.	403
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	En cas d'inégalité de traitement, droit de recours contre les procédures de recrutement. L'autorité compétente doit prouver l'existence ou non de discrimination. Le Médiateur peut adresser des recommandations aux pouvoirs publics et saisir la Cour constitutionnelle.	404 et 405

2.12.1. Conditions d'accès à la fonction publique

Au Portugal, la totalité des règles régissant le statut de la fonction publique ne se trouve pas rassemblée dans un document unique. Le statut de la fonction publique de l'État est composée de plus de cents lois et décrets-lois, qui, contrairement à celui des fonctionnaires des administrations locales (Code Administratif) n'ont pas encore fait l'objet d'une compilation officielle. C'est le décret-loi du 30 décembre 1988 relatif aux principes généraux de recrutement du personnel de l'Administration publique³⁶⁸ qui fixe les lignes directrices de l'accès à la fonction publique portugaise, à l'exception du personnel dirigeant et aux carrières diplomatique, d'enseignement, médicale, hospitalière et aux forces de sécurité.

* Formation requise

Le décret-loi du 18 décembre 1998 concernant le régime général des carrières d'Administration publique établit les diplômes et titres nécessaires pour l'accès à la fonction publique³⁶⁹ :

- *Personnel dirigeant*: "Licenciatura" (diplôme universitaire) d'au moins quatre ans.
- *Personnel technicien de niveau supérieur*: "Licenciatura" d'au moins quatre ans.
- *Personnel technicien*: "Licenciatura" d'au moins 3 ans.
- *Personnel technicien-professionnel*: "Certificado do ensino unificado" (certificat de scolarité obligatoire, neuf ans) et apprentissage. Dans certains cas, "12 anos de escolaridade, Concurso ao ensino superior" (diplôme de l'enseignement secondaire, 12 ans).
- *Personnel inférieur*: certificat de scolarité obligatoire.

* Période de formation/d'essai

Pour le personnel dirigeant et de niveau supérieur, c'est l'Instituto Nacional de Administração -INA - (Institut National d'Administration)³⁷⁰ qui dispense une formation spécifique. Créé en 1974 afin de contribuer à la modernisation de la fonction publique, pour être admis à cette **période de formation** continue les candidat(es) doivent réussir un concours comprenant des épreuves écrites et des entretiens. Un Diplôme d'Études Avancées en Gestion Publique (CEAGP) est délivré à la fin de cette formation.

Au Portugal, une **période probatoire** est exigée avant l'entrée en fonctions. La durée est normalement d'un an, en fonction du poste en question.

* Limite d'âge

L'âge minimum pour l'accès à la fonction publique est de **18 ans**³⁷¹. La loi ne prévoit pas un âge maximum pour y accéder.

* Nationalité (accès des ressortissants communautaires)

L'article 15, alinéa 2 de la Constitution portugaise dispose que "les étrangers et les apatrides séjournant ou résidant au Portugal jouissent de la protection de l'État pour l'exercice de leurs

³⁶⁸ Décret-loi n° 498/88. *Diário da República* (DR) n° 301/88 Série I-A, 3° supplément, 30.12.88, p. 5146-(582).

³⁶⁹ Décret-loi n° 404-A/98. DR n° 291/98, Série I-A, 1° suplemento, du 18.12.98.

³⁷⁰ Décret-loi n° 54/2000 du 7 avril 2000. DR I Série n° 83, du 7 avril 2000.

³⁷¹ Article 22 (b) décret-loi n° 498/88.

droits"³⁷². Mais l'alinéa 3 délimite cette formulation générale: "Les droits politiques, l'exercice des fonctions publiques n'ayant pas un caractère éminemment technique et les droits et les devoirs que la Constitution et la loi réservent exclusivement aux citoyens portugais sont exclus des dispositions du paragraphe précédent."

Le monopole d'accès aux emplois publics pour les nationaux est donc un principe explicite de la constitution et de la législation portugaise, à l'exception des fonctions à caractère essentiellement technique³⁷³. Mais en général, dès la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes de l'article 39.3 (ancien article 48.3) du traité CE, les conditions d'accès pour les ressortissants communautaires sont les mêmes que pour les ressortissants nationaux. Il n'y a donc pas d'obligation de service militaire si cette obligation n'est pas prévue dans le pays d'origine.

Pourtant, pour les concours au Diplôme d'Études avancées en Gestion Publique (CEAGP), un diplôme d'un établissement d'enseignement supérieur universitaire d'un autre pays de l'Union européenne est une condition suffisante pour y postuler.

*** Exigences linguistiques**

La connaissance du portugais est naturellement requise, bien que n'étant pas une condition formelle pour accéder à la fonction publique.

*** Autres exigences**

- avoir accompli ses devoirs militaires ou de service civique, lorsqu'ils sont obligatoires³⁷⁴ ;
- être en possession de ses droits civiques³⁷⁵ ;
- bon état de santé physique et mentale³⁷⁶.

Ce sont les jurys de concours qui ont le soin de procéder à la vérification du respect des conditions subjectives d'admissibilité à la fonction publique³⁷⁷.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

Le fait de posséder une certaine expérience pratique dans la fonction publique ou le secteur privé est une condition d'accès seulement pour le personnel technique de rang supérieur³⁷⁸.

2.12.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

Au Portugal, pays avec un système de carrière, le concours est le principal mode de sélection pour l'entrée dans la fonction publique. La Constitution portugaise a élevé cette exigence à un rang constitutionnel. L'article 47, après avoir proclamé le principe de la liberté pour chacun de choisir sa profession dispose: "Tous les citoyens ont le droit d'accéder à la fonction publique dans des conditions d'égalité et de liberté, en règle générale par voie de concours"³⁷⁹.

³⁷² Op. cit., p. 370, note 52.

³⁷³ Article 22 (a) décret-loi n° 498/88.

³⁷⁴ Article 22 (d).

³⁷⁵ Article 22 (e).

³⁷⁶ Article 22 (f).

³⁷⁷ Article 10.

³⁷⁸ Décret-loi n° 404/98. DR n° 291/98, *Série I-A, 1° suplemento*, du 18.12.98.

³⁷⁹ Op. cit., p. 386, note 52.

Toute procédure de sélection doit obéir, selon la législation portugaise, aux principes suivants³⁸⁰ :

- liberté de candidatures ;
- égalité de conditions et de chances pour tous(tes) les candidat(e)s ;
- publicité de méthodes et épreuves de sélection utilisés;
- neutralité dans la composition du jury ;
- droit de recours.

* Autorité compétente pour le recrutement

L'autorité responsable pour l'ouverture du concours au sein de la fonction publique est³⁸¹ :

- le supérieur du service compétent chargé du recrutement du personnel ;
- le directeur général chargé de la politique de recrutement et de gestion des ressources humaines de chaque ministère ;
- le Directeur Général de l'Administration Publique, en cas de recrutement centralisé pour le carrières communes à l'administration (officiel administratif, téléphoniste, motoriste, auxiliaire administratif et personnel ouvrier)³⁸².

* Publicité des vacances d'emploi

L'annonce publique est la méthode généralement utilisée pour annoncer la tenue d'un concours de recrutement ou la nécessité de pourvoir des postes vacants. C'est au journal officiel "Diário da República" (DR), deuxième série, et dans un journal de tirage national indiquant la référence du DR où les annonces doivent être publiées³⁸³.

La législation prévoit le principe de la publicité des méthodes de sélection, du système de classification final et des programmes des épreuves³⁸⁴.

* Mode de sélection

Le décret-loi n° 204/98³⁸⁵ du 11 juillet 1998 prévoit donc le concours comme modalité de recrutement et de sélection du personnel de l'administration publique centrale et ses organismes dépendants, à l'exception du directeur de service et des chefs de division (personnel dirigeant) qui ont un recrutement spécifique.

Au Portugal, les concours peuvent être classés³⁸⁶:

- selon l'origine des candidat(e)s: concours **externes** et **internes**, si le concours est ouvert à toutes les personnes ou seulement aux fonctionnaires ou autres agents ;
- selon la nature des postes vacants: **concours d'entrée** ("ingresso") ou **concours d'accès** ("acesso"), si le concours est limité aux catégories de base ou aux catégories intermédiaires ou supérieures de la carrière.

³⁸⁰ Article 5 décret-loi n° 498/88.

³⁸¹ Article 14 décret-loi n° 204/98.

³⁸² Article 38.

³⁸³ Article 15 décret-loi n° 498/88.

³⁸⁴ Article 5 (c).

³⁸⁵ Décret-loi n° 204/98. DR n° 158/98 Série I-A 11.07.98 p.3268.

³⁸⁶ Article 9 décret-loi n° 204/98.

Dans le concours, les méthodes de sélection suivantes peuvent être utilisées, isolément ou de façon complémentaire: a) épreuves de connaissances; b) évaluations de curriculums. Chacune des méthodes énoncées peut être complétée par une entrevue professionnelle de sélection ou un examen psychologique ou médical de sélection³⁸⁷.

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

Le droit de recours ouvert aux candidat(e)s à la fonction publique est présenté comme l'un des principes généraux applicables au recrutement des fonctionnaires³⁸⁸. Les intéressé(e)s ont dans un premier temps un droit d'accès aux actes et documents contenant les délibérations du jury³⁸⁹. Ensuite, ils ont un droit de recours contre l'autorité ministérielle en cas d'exclusion du concours ou de la liste de classification finale³⁹⁰. Néanmoins, il n'y a pas de recours possible contre la procédure de recrutement, qui relève de la compétence exclusive du jury du concours. Enfin, si nécessaire, il y a la possibilité d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif³⁹¹.

Toute personne, même étrangère, peut adresser une réclamation auprès du Provedor de Justiça (Médiateur)³⁹².

2.12.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

L'article 13 de la Constitution portugaise confirme le principe de l'égalité de tous les citoyens. L'article 50, pour sa part, prévoit le droit d'accéder, dans des conditions d'égalité et de liberté, à l'exercice des fonctions publiques.

La législation secondaire portugaise consacre le principe d'égalité des chances dans deux textes fondamentaux: 1) le décret-loi n° 392/79 du 20 septembre 1979³⁹³, qui garantit l'égalité des chances et de traitement des femmes et des hommes dans le travail et 2) le décret-loi 426/88 du 18 novembre 1988 qui prévoit le régime d'égalité de traitement dans le travail entre hommes et femmes au sein de l'administration publique. L'article 20, alinéa 2 étend l'application de ses dispositions à l'ensemble de la fonction publique³⁹⁴.

Le nouveau gouvernement portugais a fait de l'égalité des chances entre femmes et hommes un objectif transversal de son programme gouvernemental de 1999³⁹⁵.

*** Responsable de l'égalité des chances**

Une **Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres -CIDM** (Commission pour l'égalité et les droits des femmes) a été créée par le décret-loi n° 485/91 du 9 mai 1991. Il s'agit d'un organisme officiel dépendant dès octobre 2000 de la Présidence du Conseil de Ministres³⁹⁶. Son

³⁸⁷ Article 26.

³⁸⁸ Article 5 (f) décret-loi n° 498/88.

³⁸⁹ Article 16 décret-loi n° 204/98.

³⁹⁰ Article 43.

³⁹¹ Article 51.

³⁹² Article 23 de la Constitution et loi n° 9/91 du 9 avril sur le Statut du Provedor.

³⁹³ Décret-loi n° 392/79, du 20 septembre. DR Série I, n°218, 20.09.1979, p. 2466.

³⁹⁴ Décret-loi n° 426/88, du 18 novembre. DR Série I, n° 267, 18.11.88 p. 4625.

³⁹⁵ Presidência do Conselho de ministros. *Programa do XIV Governo Constitucional* 1999.

³⁹⁶ Décret Présidentiel n° 39/2000. D.R Série I-A du 14 octobre 2000.

objectif est de contribuer à garantir l'égalité des chances et des droits entre les hommes et les femmes.

Une **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego -CITE** (Commission pour l'égalité des chances dans le travail et l'emploi) a été créée par le décret-loi n°392/79 au sein du Ministère du Travail et de la Solidarité. Le décret-loi n° 426/88 du 18 novembre 1988 a étendu les compétences de la commission à la fonction publique et a modifié sa composition en ajoutant un membre du Ministère en charge de l'Administration publique. La Commission a pour mission, entre autres, de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi, soit dans le secteur public soit dans le secteur privé. Elle peut proposer au ministère chargé de la fonction publique des mesures concrètes d'exécution du décret-loi n° 426/88. Elle est aussi compétente pour l'examen et le traitement de plaintes en matière de discrimination et pour la mise en œuvre du plan national sur l'égalité des chances³⁹⁷.

Suite à une initiative récente du Gouvernement portugais, chaque ministère désigne **un(e) conseiller(ère) pour l'égalité des chances**, qui le représente au conseil consultatif de la Commission pour l'égalité et les droits des femmes.

Le programme gouvernemental prévoit, dans la section consacrée à l'égalité des chances, la création d'un **Observatoire pour l'égalité des chances**. Organisme indépendant du gouvernement et directement responsable auprès de la Assembleia da República (Parlement portugais), il aura pour mission le suivi de l'application effective de la législation en vigueur dans ce domaine, la mise en place de nouvelles mesures ou l'élimination des inégalités existantes et l'introduction d'une politique d'actions positives, tant dans le secteur public que privé³⁹⁸.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

Par résolution du Conseil des ministres du 6 mars 1997 a été approuvé le premier plan général pour l'égalité des chances³⁹⁹. Le plan prévoit un ensemble de mesures générales et sectorielles :

- Dans le cadre des *mesures à caractère général* (Objectif 1), le plan souligne la nécessité de promouvoir des cours de formation et de sensibilisation des questions d'égalité des chances entre les fonctionnaires et agents de l'administration publique (point 1). Il prévoit aussi la nécessité de l'identification du sexe dans tous les instruments et les données statistiques des organismes publics (point 2).
- En ce qui concerne les *mesures à caractère sectoriel* (objectif 3), le plan prévoit la nécessité de renforcer le contrôle des dispositions des décrets-lois 392/79 et 426/88 et la mise en place de l'Observatoire pour l'égalité des chances (points 1 et 2). Il met aussi en exergue la nécessité de promouvoir la diffusion au sein de l'administration publique de documents contenant des propositions qui visent à assurer l'égalité des chances entre les fonctionnaires et des mécanismes de contrôle des mesures proposées (point 3).

Le programme du 14ème gouvernement portugais prévoit l'élaboration d'un deuxième plan pour l'égalité des chances "qui reflète, en accord avec les évaluations du premier plan d'action, le nouveau contexte social au Portugal"⁴⁰⁰.

³⁹⁷ Articles 13 à 15 décret-loi n° 426/88.

³⁹⁸ *Programa do XIV Governo Constitucional*, p. 10, op. cit. note 395.

³⁹⁹ DR I Série B n° 70 du 24.03.1997.

⁴⁰⁰ *Programa do XIV Governo Constitucional*, p. 10, op. cit. note 395.

*** Actions positives**

L'article 4 du décret-loi 426/88, après avoir interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée dans le sexe, introduit la possibilité de prendre des mesures positives en faveur des femmes au sein de l'administration publique. Il considère donc comme non discriminatoires les dispositions "de caractère temporaire établissant une préférence en raison du sexe, imposée par la nécessité de corriger une inégalité de facto [...]"⁴⁰¹.

L'article 9, consacré au recrutement, prévoit l'interdiction de toute préférence fondée sur le sexe dans les avis de concours d'entrée ou d'accès, dans les annonces de postes vacants ou dans d'autres formes de publicité (alinéa 1). Il interdit aussi la formulation d'exigences physiques inadaptées aux fonctions à accomplir (alinéa 2). Mais l'alinéa 3 prévoit que "n'est pas considéré comme une discrimination de facto le fait de conditionner le recrutement à l'un ou à l'autre sexe, quand cela est essentiel à la nature des fonctions ou du poste en question"⁴⁰².

*** Quotas en faveur des femmes**

La loi ne prévoit pas des quotas en faveur des femmes au sein de la fonction publique portugaise. Le gouvernement, pour sa part, n'a pas non plus introduit une telle obligation. Il a néanmoins prévu des mesures législatives pour "promouvoir la participation politique des citoyens du sexe sous-représenté dans les organes électifs de l'administration centrale et locale"⁴⁰³.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

Le décret-loi 426/88 impose la nullité des dispositions réglementaires et des actes administratifs qui limitent l'accès des femmes à l'exercice des fonctions publiques ou électives⁴⁰⁴.

Tout(e) candidat(e) à l'accès à la fonction publique portugaise a un droit de recours pour inégalité de traitement contre les procédures de recrutement des organes de l'administration publique⁴⁰⁵. Ils doivent néanmoins motiver leur plainte, mais en tout cas il incombe à l'entité demanderesse de prouver l'existence ou non de la discrimination.

Le Médiateur peut adresser des recommandations aux pouvoirs publics et saisir la Cour constitutionnelle.

⁴⁰¹ Article 4 alinéa 2 décret-loi n° 426/88.

⁴⁰² Article 9 alinéa 3.

⁴⁰³ *Programa do XIV Governo Constitucional*, p. 123, op. cit. note 395.

⁴⁰⁴ Article 5 décret-loi n° 426/88.

⁴⁰⁵ Article 11 alinéa 1.

2.13. LA FINLANDE

En 1998, du total de la population active en Finlande la fonction publique de l'administration centrale représentait seulement 6%, face à 19% des emplois dans les municipalités et 60% dans le secteur privé. Au sein de l'administration centrale, 77% étaient des fonctionnaires et 23% des contractuels. Les femmes représentaient 46,2 % du personnel et elles étaient supérieures en nombre dans sept des douze ministères. Elles étaient aussi plus nombreuses au Parlement, au Bureau du Premier Ministre et au Conseil d'État⁴⁰⁶.

La Finlande appartient au groupe des États qui soumet la fonction publique à des dispositions légales. Le titre dix de la Constitution de la République de Finlande du 17 juillet 1929 stipule des principes d'accès pour les fonctions publiques⁴⁰⁷. L'article 86 prévoit comme conditions de base de nomination aux emplois publics "la capacité, la compétence et la vertu civique reconnue".

En 1991, le gouvernement finnois a entrepris une réforme de la gestion du secteur public central. Les objectifs à atteindre ont été de réduire le nombre de postes dans l'administration et d'amender le statut légal des fonctionnaires publics. En 1994, un nouveau Statut pour les fonctionnaires a vu le jour, la loi n° 750/94 sur les fonctionnaires de l'État ("Valtion virkamieslaki")⁴⁰⁸. En 1997 une révision des procédures de recrutement des cadres supérieurs est entrée en vigueur⁴⁰⁹.

En ce qui concerne la politique d'égalité des chances au sein de la fonction publique finnoise, lors de la réforme de la Constitution finlandaise en 1995, l'égalité entre les hommes et les femmes est devenue un droit fondamental. L'article 5 dispose donc "que l'égalité entre les sexes est promue dans la société et au travail, en particulier en matière d'embauche [...]"⁴¹⁰. La loi n° 609 du 8 août 1986 sur l'égalité des chances entre femmes et hommes⁴¹¹ s'applique aussi bien au secteur public que privé. L'objectif de la loi est d'interdire toute discrimination fondée sur le sexe, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et d'améliorer le statut des femmes⁴¹². À cet effet, l'article 11 de la loi sur les fonctionnaires a été amendé en 1995 pour introduire l'obligation pour les autorités publiques d'assurer la non-discrimination en raison du sexe⁴¹³.

⁴⁰⁶ Ministry of Finance. State Employer's Office. *The Finnish State as an employer*. 1999, pp. 6 à 11.

⁴⁰⁷ Op. cit., p. 226, note 52.

⁴⁰⁸ Annettu Helsingissä 19 päivänä elokuuta 1994.

⁴⁰⁹ Manzoor Alam. "Public Personnel Policy in Europe: A Comparative Analysis of Seven European Countries." Ministry of Finance. *State Employer's Office*, n°11/1998, p. 39.

⁴¹⁰ *Ibidem*, p. 215.

⁴¹¹ Ministère des Affaires Sociales et de la Santé. Secrétariat permanent du délégué à l'égalité des chances. "Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes: Question d'égalité en Finlande." *Brochures sur l'égalité*, 1998:2 fre. Une version en français de la loi est disponible sur Internet à l'adresse suivante: <http://www.tasa-arvo.fi/loi.html>.

⁴¹² Article 1 de la loi n° 609/1986.

⁴¹³ Loi n° 692/1995.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES EN BAS DE PAGE
Formation requise	* Pour les postes de niveau supérieur: diplôme universitaire. * Pour les autres postes: nomination en fonction des aptitudes, des capacités et du mérite civil prouvé; le niveau des exigences est proportionnel au niveau du poste dans la hiérarchie.	408 et 415
Période de formation	Possible, organisée par l'autorité responsable du recrutement en accord avec d'autres ministères ou avec le secteur privé.	
Période d'essai	Possible, pour une période de six mois à discrétion de l'autorité responsable du recrutement, mais rarement appliquée dans la pratique.	416
Limite d'âge	Pas de limite d'âge maximum. Limite d'âge minimum de 18 ans (15 ans dans des cas exceptionnels).	417
Nationalité	Les postes dans la fonction publique sont en général ouverts aux ressortissants non-nationaux. Seules quelques restrictions ont été prévues par la Constitution et la loi sur les fonctionnaires de l'État.	418
Exigences linguistiques	Pour les emplois qui requièrent un diplôme universitaire, exigence d'une bonne connaissance du finnois et du suédois; pour les cadres supérieurs, la connaissance d'une langue étrangère peut être requise. Pour les autres emplois, une connaissance suffisante des deux langues officielles est suffisante.	419
Autres exigences	En général, aucune condition particulière concernant les aptitudes physiques.	
Valorisation de l'expérience professionnelle	* Fonction publique: possibilité de prise en compte si une expérience spécifique est requise pour un poste dans la fonction publique finlandaise. * Secteur privé: possibilité de prise en compte en fonction du poste concerné.	420

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
<p>Autorité compétente</p> <p>Publicité des vacances d'emploi</p> <p>Mode de sélection</p> <p>Droits des candidat(e)s</p>	<p>Décentralisée. La majorité des postes du niveau supérieur sont nommés par le Président de la République ou le gouvernement. Les postes permanents sont recrutés par les différentes agences et départements de l'administration centrale.</p> <p>Pas de méthode unique reconnue officiellement pour informer les personnes intéressées Il faut néanmoins veiller à informer le plus grand nombre possible de personnes intéressées dans la vacance d'emploi.</p> <p>Aucune procédure formelle. Mais une procédure de sélection plus professionnelle a été mise en place pour les postes de niveau supérieur, avec différentes étapes.</p> <p>Droit de recours contre la procédure de sélection devant le Tribunal de Travail et d'être informé des résultats du processus de sélection. Possibilité de porter plainte auprès du Bureau du Médiateur.</p>	<p>421 et 422</p> <p>423 et 424</p> <p>409 et 425</p> <p>426 et 427</p>
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
<p>En vertu de la Constitution/Loi</p> <p>Responsable de l'égalité des chances</p> <p>Programmes spéciaux</p> <p>Actions positives</p> <p>Quotas en faveur des femmes</p> <p>Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances</p>	<p>Article 5 de la Constitution/Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Bureau du Médiateur pour l'égalité (supervisant la loi sur l'égalité) et Conseil pour l'égalité (chargé de la planification et du développement des politiques en matière d'égalité).</p> <p>Oui, dans les organismes employant plus de 30 personnes.</p> <p>Les autorités sont obligées de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi.</p> <p>Un pourcentage minimum de 40% de femmes et d'hommes dans les organes consultatifs et de décision de l'administration publique est exigé par la loi.</p> <p>Amende entre 15.600 et 51.900 FIM. Les offres d'emplois discriminatoires peuvent faire aussi l'objet d'une amende pour publication discriminatoire. Possibilité pour le Bureau du Médiateur de prendre les mesures qu'il estime nécessaires.</p>	<p>410 à 413</p> <p>428 à 430</p> <p>431 à 434</p> <p>435 et 436</p> <p>437</p> <p>438 à 440</p>

2.13.1. Conditions d'accès à la fonction publique

L'article 85 de la Constitution prévoit que "les conditions d'aptitude aux fonctions publiques sont fixées par la loi ou, à défaut, par décret".

La Finlande a adopté une nouvelle version de la loi n° 750/94 des fonctionnaires de l'État ("Valtion vikamieslaki"). Selon l'article 3 la loi n'est applicable qu'aux fonctionnaires publics. Les contractuels sont soumis à la législation générale sur l'emploi, notamment la Loi sur le contrat de travail⁴¹⁴.

* Formation requise

Pour les postes supérieurs au sein de l'administration publique il est exigé un diplôme universitaire ("yliopistollinen tutkinto", "universitetsexamen") mais apprécié cas par cas. Une expérience professionnelle dans le secteur d'activité du poste concerné est aussi exigée⁴¹⁵. L'article 26 de la loi 750/94 établit l'expérience nécessaire pour chacun des postes de niveau supérieur.

Pour les autres postes, la nomination est faite en fonction des aptitudes, des capacités et du mérite civil prouvé. Le niveau des exigences est proportionnel au niveau du poste dans la hiérarchie.

* Période de formation/d'essai

Une **période de formation** préalable n'est pas une condition d'accès à la fonction publique finnoise. C'est l'autorité responsable du recrutement qui détermine les principes et méthodes de la période de formation, qui peut être organisée en accord avec d'autres ministères ou départements ou avec le secteur privé. Le Ministère de Finances organise aussi pour les futurs fonctionnaires des programmes de formation tant au niveau national qu'au niveau international. Le gouvernement a libéralisé en 1997 le système de formation pour les cadres supérieurs.

Une **période d'essai**, rarement appliquée dans la pratique, est possible pour une durée de six mois maximum⁴¹⁶.

* Limite d'âge

En Finlande, l'âge minimum pour l'accès à la fonction publique est de **18 ans** (15 ans dans des cas exceptionnels). Il n'y a pas de limites d'âge maximales avant l'âge de la retraite fixé généralement entre 60 et 65 ans⁴¹⁷.

* Nationalité (accès des ressortissants communautaires)

Les postes dans la fonction publique sont en général ouverts aux ressortissants non-nationaux. En Finlande, les diplômes de niveau universitaire qui sanctionnent des études d'une durée supérieure à trois ans sont acceptés par décision du Ministère de l'Éducation, les autres sont directement énumérés dans la loi de mise en œuvre des directives du Conseil relative à la reconnaissance des diplômes.

⁴¹⁴ Työsopimuslaki, OSA n° 320 30.04.1970.

⁴¹⁵ Ministry of Finance. Personnel Department. *Selection of Top Government Officials: Council of State Decision-in-Principle on revising the criteria and procedures*. 6th February 1997.

⁴¹⁶ Op. cit., p. 39, note 409.

⁴¹⁷ Op. cit., p. 47, note 1.

Seules quelques restrictions ont été prévues par la Constitution et la loi sur les fonctionnaires de l'État⁴¹⁸. L'article 84 de la Constitution prévoit que seuls des citoyens finlandais peuvent être nommés aux postes de chancelier de justice, de chef des forces armées, d'administrateur de la Banque de Finlande et de l'Ombudsman parlementaire.

* Exigences linguistiques

En Finlande, il y a deux langues administratives officielles, le **finnois** et le **suédois**. Les candidat(e)s aux emplois qui requièrent un diplôme universitaire doivent généralement avoir une connaissance de ces deux langues. Dans les départements et agences situés dans les districts monolingues, ils doivent maîtriser la langue principale et doivent démontrer leur compréhension de l'autre. Dans les districts bilingues, il y a des épreuves écrites et orales destinées à tester le niveau de compétence dans les deux langues officielles. Pour les emplois au niveau inférieur, le/la candidat(e) doit avoir une connaissance suffisante des deux langues pour pouvoir accomplir les tâches de l'emploi qu'il occupe⁴¹⁹. Pour les postes cadres, la connaissance de langues étrangères peut être requise dans le processus de sélection pour un emploi spécifique.

* Autres exigences

En général, aucune condition particulière n'est requise concernant les aptitudes physiques.

* Valorisation de l'expérience professionnelle

En Finlande, l'expérience professionnelle est un facteur très important étant donné l'absence d'exigences minimales concernant le parcours éducatif requis pour chaque niveau.

Pour les postes de niveau supérieur, l'expérience professionnelle est une condition d'accès. Il est pris en compte d'une part, une expérience spécifique au sein de la fonction publique centrale ou locale finnoise; et d'autre part, l'expérience dans le secteur privé en fonction du poste concerné.

Pour les ressortissants communautaires, la valorisation lors du recrutement de l'expérience professionnelle acquise dans un autre État membre est possible en fonction de l'emploi concerné⁴²⁰.

2.13.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

La Constitution finnoise établit des dispositions générales concernant la nomination des fonctionnaires, les conditions de base et l'autorité responsable pour nommer les postes de niveau supérieur. Il y a aussi des dispositions particulières concernant l'emploi public dans la loi sur les fonctionnaires de l'État.

Le système de recrutement finnois a connu un changement important avec la législation sur la fonction publique de 1987. L'essentiel de la réforme a été le transfert de l'autorité responsable du recrutement et de la sélection aux différents niveaux de l'administration publique.

Les procédures de recrutement sont devenues plus flexibles et les différentes agences et départements peuvent désormais recruter leur personnel. La législation sur la fonction publique a

⁴¹⁸ Article 7 de la loi n° 750/1994.

⁴¹⁹ Op. cit., p. 46, note 1.

⁴²⁰ Ministry of Finance. *Selection of Top Government Officials*, p. 3, op. cit. note 415.

donc été révisée aboutissant à une nouvelle loi sur les fonctionnaires de l'État, qui est entrée en vigueur en décembre 1994.

* Autorité responsable pour le recrutement

Dans la Constitution finnoise, il est prévu que le président de la République nomme les postes les plus hauts de l'administration publique: chanceliers, présidents de Cours suprêmes, chefs des administrations centrales et gouverneurs, Secrétaires généraux, etc.⁴²¹. La majorité des postes du niveau supérieur sont nommés par le gouvernement. Auparavant, les postes du niveau moyen-supérieur étaient aussi recrutés par le gouvernement. Désormais, les postes permanents dans les agences gouvernementales sont occupés par des fonctionnaires recrutés par les mêmes agences et départements de l'administration centrale.

C'est le Département du Personnel du Ministère des Finances qui a la responsabilité de la politique du personnel et de l'emploi et de son statut légal dans le secteur public central finnois. Quand le Département représente l'État comme employeur dans les relations de travail, il est appelé "**Bureau National pour l'Emploi**"⁴²².

* Publicité des vacances d'emploi

En Finlande, il n'existe pas de méthode unique reconnue officiellement pour informer les personnes intéressées, mais l'annonce doit être faite par des moyens appropriés au niveau du poste vacant. Le ministère, département ou agence compétent est libre de choisir la méthode à appliquer, mais doit assurer que le plus grand nombre possible de personnes qualifiées soient informées de l'offre et qu'elles obtiennent suffisamment de renseignements pour soumettre une candidature valable.

Après la réforme de 1997, et afin d'accroître la transparence du processus de sélection pour les postes de niveau supérieur, tous ces postes doivent faire l'objet d'un avis de vacance permettant d'informer le plus grand nombre de personnes. Seulement les postes spécifiés à l'article 26 de la loi 750/1994 (article 87 de la Constitution) font encore l'objet d'une procédure de notification formelle⁴²³.

La loi sur l'égalité entre femmes et hommes stipule que "les offres d'emploi ou de formation ne doivent pas s'adresser exclusivement aux femmes ou aux hommes, sauf si une raison probante et acceptable liée à la nature de l'emploi ou des responsabilités le justifie"⁴²⁴.

* Mode de sélection

En Finlande, il n'existe aucune procédure formelle de recrutement. Selon l'article 86 de la Constitution, les candidat(e)s sont recruté(e)s selon leur capacité, leur compétence et leur vertu civile reconnue.

Les critères de sélection pour les postes supérieurs ont été réformés en 1997. La sélection donne désormais priorité à l'éducation, à l'expérience et à l'habileté de communication. Une procédure de sélection plus professionnelle a été mise en place pour ces postes, avec différentes étapes: l'évaluation de la nécessité du poste en question, l'envoi des formulaires de candidatures, la

⁴²¹ Article 87.

⁴²² Ministry of Finance. *The Finnish State as an Employer*, p. 10, op. cit. note 406.

⁴²³ Ministry of Finance. *Selection of Top Government Officials*, p. 3, op. cit. note 415.

⁴²⁴ Article 14: "Interdiction de publication d'offres d'emploi discriminatoires."

réception des candidatures individuelles, le processus de sélection et des entretiens, la proposition de nomination et la notification aux candidat(e)s retenu(e)s⁴²⁵.

* Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement

Les candidat(e)s ont un droit de recours contre la procédure de sélection devant le Tribunal du travail. Ils/elles ont aussi le droit d'être informé(e)s des résultats du processus de sélection. Il existe aussi un recours possible pour l'inégalité de traitement⁴²⁶.

Le Eduskunnan oikeusasiamies (Ombudsman parlementaire) surveille les autorités publiques ou autres personnes exerçant des fonctions publiques. Toute personne peut déposer plainte auprès du Bureau du médiateur⁴²⁷.

2.13.3. Politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes

La loi finlandaise sur l'égalité entre femmes et hommes, entrée en vigueur début 1987, est une loi générale. Elle s'applique à tous les domaines de la vie publique. La création de la loi et le système de surveillance approprié ont rendu possible la ratification par la Finlande du traité de l'ONU sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes, qu'elle avait signé en 1980.

L'application de la loi est aussi un devoir officiel. L'article 4 prévoit que "les autorités doivent, systématiquement et avec détermination, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en modifiant les éléments qui font obstacle à l'égalité". L'égalité doit être aussi résolument et systématiquement encouragée. La loi oblige les autorités à modifier les conditions qui empêchent la réalisation de l'égalité des chances. La promotion de l'égalité s'applique à toute activité officielle. Elle est particulièrement importante dans la planification et la prise de décision publiques. Avec l'introduction des quotas, la loi revendique la représentation égalitaire des femmes et des hommes dans les organismes étatiques et municipaux.

* Responsable de l'égalité des chances

Les questions d'égalité des chances (secteur public et privé) reviennent au Ministère des Affaires sociales et de la Santé, assisté du **Tasa-arvoaltuutettu** (Bureau du Délégué à l'Égalité)⁴²⁸. Créé en 1987, le Bureau a pour mission de vérifier que la loi sur l'égalité soit respectée, en particulier l'interdiction de la discrimination et des publicités discriminatoires sur les offres d'emploi. Il peut aussi proposer des amendements à la législation et donner des recommandations aux employeurs et aux pouvoirs administratifs pour promouvoir l'égalité, pour abroger la législation discriminatoire ou pour éliminer les procédures discriminatoires⁴²⁹.

Un **Tasa-arvoasiain neuvottelukunta -TANE-** (Conseil pour l'Égalité) a été mis en place en 1972 par décret. Le Conseil est un organe consultatif permanent de l'administration centrale chargé de la planification et du développement de politiques en matière d'égalité, qui travaille en collaboration avec le ministère des affaires sociales et de la santé. Il prépare, en coopération avec les pouvoirs publics, les organes de l'État et les collectivités territoriales, des réformes visant à assurer l'égalité.

⁴²⁵ *Ibidem* p. 6.

⁴²⁶ Recommandation (Y) n° 2/95 sur les principes à suivre dans la procédure de recrutement.

⁴²⁷ Art. 49 de la Constitution finlandaise.

⁴²⁸ Site Internet: <http://www.tasa-arvo.fi/>

⁴²⁹ Articles 16 à 20 de la loi n° 609/1986.

Mais selon la loi sur l'égalité ce sont les autorités publiques qui doivent, systématiquement et avec détermination, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en modifiant les éléments qui font obstacle à l'égalité⁴³⁰.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

La loi sur l'égalité oblige chaque employeur gérant régulièrement au moins 30 salariés d'introduire des mesures visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans son plan annuel de personnel et de formation. Le plan d'égalité englobe notamment le développement des procédures d'embauche, l'encouragement à la promotion professionnelle des femmes et un recrutement équitable des femmes⁴³¹.

Au niveau ministériel, le gouvernement finlandais a présenté en octobre 1999 le quatrième rapport pour la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes⁴³². Le rapport contient dans ses annexes le plan pour la promotion de l'égalité des chances du gouvernement finlandais pour la période 1997-1999⁴³³. En matière de fonction publique, le plan fait référence à l'obligation de l'"État employeur" et de ses différents ministères de présenter un plan d'égalité pour promouvoir l'accès égal à la fonction publique. Le Ministère des Finances a donc présenté un programme de gestion des ressources humaines de son personnel avec des mesures d'action positives en faveur des femmes. Un guide pour la rédaction des plans d'égalité des chances dans le secteur public a été rédigé en 1990⁴³⁴.

* Actions positives

La loi 1986/609 prévoit que "de façon à promouvoir l'égalité dans la vie professionnelle, l'employeur sera tenu, considération faite des ressources disponibles et de tout autre facteur approprié, de faire en sorte que les hommes et les femmes présentent leur candidature pour les postes vacants et d'assurer un recrutement équitable des femmes et des hommes pour les différents postes et de leur offrir des opportunités de carrières identiques"⁴³⁵.

Le plan pour l'égalité des chances du Ministère des Finances prévoit le développement d'un programme de ressources humaines axé sur la représentation égalitaire des sexes. Il postule pour la mise en place de nouvelles méthodes permettant d'encourager les femmes à postuler aux catégories supérieures de l'administration publique.

Le Ministère de la Défense a, pour sa part, élaboré un programme visant à améliorer l'accès des femmes aux forces armées et à promouvoir l'égalité dans le lieu de travail⁴³⁶.

⁴³⁰ Article 4.

⁴³¹ Article 6a: "Mesures visant à promouvoir l'égalité."

⁴³² Ministry for Foreign Affairs. *The Fourth Periodic Report by Finland to the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women*. October 1999.

⁴³³ Appendix 2. *From Beijing to Finland. The Plan of Action for the Promotion of Gender Equality of the Government of Finland*. 16 February 1997.

⁴³⁴ P1/90 29.1.1990 SUOSITUS TASA-ARVOSUUNNITELMIEN LAATIMISESTA JA MUUSTA SUKUPUOLTEN TASA-ARVON EDISTÄMISESTÄ VALTION VIRASTOISSA JA LAITOKSISSA.

⁴³⁵ Article 6 de la loi n° 609/1986.

⁴³⁶ *From Beijing to Finland. The Plan of Action for the Promotion of Gender Equality of the Government of Finland*, point. 5.10: "Gender-sensitive policies of the State as employer", op. cit. note 433.

* Quotas en faveur des femmes

La loi sur l'égalité a été amendée en 1995 de manière à prévoir un pourcentage minimal de femmes et d'hommes de **40 pour cent** dans les commissions gouvernementales, les comités consultatifs et autres organes similaires, ainsi que dans les organismes municipaux, "sauf raisons particulières justifiant le contraire"⁴³⁷. L'objectif fondamental de la loi d'atteindre une participation égale des femmes et des hommes n'avait pas conduit au résultat souhaité. La première fois que la règle des quotas a eu un effet considérable dans la prise de décision c'était après les élections municipales de 1996, quand les nouveaux organes ont été élus. En 1999, 68 % des membres des comités et 40 % des membres de groupes de travail étaient des femmes.

Mais ni la loi ni le gouvernement n'ont prévu des quotas d'entrée à la fonction publique en faveur des femmes.

* Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances

La **Commission pour l'égalité** assure le contrôle de l'interdiction de discrimination, inflige des amendes et participe aux enquêtes dans le cas de discrimination.

La loi 609/1986 prévoit que "la décision d'un employeur sera considérée discriminatoire et prohibée si celui-ci, lors d'une embauche ou de la sélection d'une personne pour un emploi ou une formation spécifique, refuse d'engager une personne plus qualifiée du sexe opposé, sauf si l'employeur est en mesure de prouver que sa décision était motivée [...]"⁴³⁸. Dans ce cas, l'employeur sera tenu de dédommager les personnes victimes. Le montant du dédommagement ne pourra être inférieur à FIM 15.000 et supérieur à FMI 51.9000. Les demandes de dédommagement se feront par voie de droit et seront portées devant le tribunal compétent auquel est rattaché le domicile de l'employeur. Les offres d'emplois discriminatoires peuvent faire aussi l'objet d'une amende pour publication discriminatoire. La peine pour discrimination dans la vie professionnelle est stipulée dans le Code Pénal finlandais⁴³⁹. Les offres d'emplois discriminatoires peuvent faire aussi l'objet d'une amende pour publication discriminatoire.

Le médiateur parlementaire peut réprimander l'autorité publique pour avoir commis une faute de procédure ou exprimer un avis critique sur l'interprétation de la loi qui a été faite par l'autorité ou le fonctionnaire. Il ne peut pas influencer une procédure en cours, ni au tribunal ni auprès des autorités publiques, amender ou annuler la décision contre laquelle porte la plainte, ordonner le versement d'indemnités ou donner des conseils sur la loi ou sur la manière dont une affaire devrait être menée⁴⁴⁰.

⁴³⁷ Article 4 de la loi n° 609/1985: "Obligation incombant aux autorités de promouvoir l'égalité."

⁴³⁸ Article 8 de la loi n° 609/1986: "Discrimination dans la vie professionnelle."

⁴³⁹ Articles 12 à 15 de la loi 609/1985.

⁴⁴⁰ Site Internet: <http://www.eduskunta.fi>.

2.14. LA SUÈDE

En Suède, la fonction publique est divisée en trois niveaux principaux - central, régional et local. Toutefois, au sommet du niveau central, les ministères sont de taille très réduite. L'administration centrale est répartie en ministères et en agences exécutives. Les quelques 230 agences sont indépendantes du gouvernement pour les questions individuelles concernant l'application du droit et l'exercice de l'autorité à l'égard des particuliers ou des autorités locales. Lorsqu'elles appliquent le droit dans ces cas individuels, elles sont habilitées à le faire sans aucune interférence des autorités politiques de l'État.

Dans les dernières années, le gouvernement a délégué aux agences exécutives la plupart des questions concernant la politique du personnel dans le cadre de la procédure budgétaire. Les 99% des employés au sein du gouvernement central travaillent dans ces agences.

Dès le premier juillet 1994 la responsabilité de la politique de gestion des ressources humaines au niveau central incombe à l'Agence Suédoise des Employés du Gouvernement (SAGE)⁴⁴¹

La Suède soumet la fonction publique à des dispositions légales. Mais au cours de ces dernières années, les quelques dispositions qui subsistent dans la loi sur l'emploi public ont diminué progressivement au profit des dispositions des lois pertinentes régissant les conventions collectives et le droit commun du travail.

Dans la fonction publique suédoise le fondement de la politique d'égalité des chances se trouve dans la Constitution suédoise du 27 février 1974 et dans la loi 1991:433 sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ("jämställdhetslag")⁴⁴². Cette loi a pour but "de promouvoir l'égalité des droits de la femme et de l'homme en matière d'emploi, de conditions de travail, ainsi que de possibilités d'épanouissement dans le travail (égalité des chances dans la vie professionnelle)"⁴⁴³ et couvre tous les employés, tant du secteur public que privé.

⁴⁴¹ Op. cit., p. 17, note 1. Voir aussi M. Manzoor Alam. "Public Personnel Policy in Europe: A Comparative Analysis of Seven European Countries." Ministry of Finance. *State Employer's Office*, n°11/1998, p. 103.

⁴⁴² Modifié au 1er juillet 1994. Recueil des textes légaux et réglementaires suédois (SFS) n° 1998:208.

⁴⁴³ Article premier.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES BAS DE PAGE
Formation requise	* Diplôme universitaire pour certains postes au sommet. * Études spécialisées pour certains postes (police ou armée) et dans certains départements (justice et affaires étrangères). * Études élémentaires: règle générale. Nomination sur la base des aptitudes.	
Période d'essai	Jusqu'à six mois, à la discrétion du ministère ou département.	446
Limite d'âge	Aucune, mais possibilité de fixer un âge minimum par loi.	
Nationalité	Accès des ressortissants communautaires dans les mêmes conditions que les nationaux suédois; mais certains postes sont réservés aux nationaux.	447 et 448
Exigences linguistiques	Aucune exigence prévue par la loi, mais une bonne connaissance écrite et orale du suédois est nécessaire.	
Autres exigences	* Généralement aucune condition d'aptitudes physiques, mais des conditions de ce type peuvent être prescrites. * Pas d'obligation militaire.	
Valorisation de l'expérience professionnelle	Tant dans la fonction publique que le secteur privé, en fonction de sa pertinence pour le poste vacant.	
PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Décentralisée; chaque ministère, département ou agence de l'État est compétent pour la décision de recrutement.	
Publicité des vacances d'emploi	Il n'y a pas de méthode unique reconnue officiellement. Mais l'autorité publique doit informer d'une manière adéquate et dans un délai raisonnable.	449
Mode de sélection	Différents modes de sélection sont généralement appliqués; concours uniquement pour des emplois spécifiques.	445 et 450
Droits des candidat(e)s	Droit de recours; l'autorité de recrutement peut, sur demande des candidat(e)s, réexaminer les dossiers soumis par les autres candidat(e)s, mais en assurant le respect de la confidentialité. Possibilité de saisine directe auprès le médiateur parlementaire.	451 et 452

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la Constitution/Loi	Articles 2 et 16 de la Constitution /Loi 1991:433 sur l'égalité des chances.	442,443 et 453 à 455
Responsable de l'égalité des chances	Médiateur à l'égalité des chances.	456 et 457
Programmes spéciaux	Obligation aux employeurs (secteur public et privé) qui comptent plus de dix salariés d'établir annuellement un plan d'action pour l'égalité des chances	458 et 459
Actions positives	Reconnaissance explicite par la loi des mesures d'actions positives.	460 à 462
Quotas en faveur des femmes	Réponse non connue à l'achèvement de l'étude.	
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	Les employeurs publics peuvent être forcés de suivre les dispositions de la loi sur l'égalité des chances sous peine d'amende décidée par la Commission pour l'égalité des chances. L'employeur peut être aussi poursuivi en justice pour réparation par l'employé (ou demandeur d'emploi), le médiateur à l'égalité des chances, le syndicat ou le médiateur parlementaire.	463 et 464

2.14.1. Conditions d'accès à la fonction publique

L'article 9 du chapitre 11 de la Constitution suédoise intitulé "Justice et Administration" prévoit que "dans le cadre des nominations aux fonctions de l'État, seuls sont pris en considération des critères objectifs, tels que le mérite et la compétence"⁴⁴⁴. De même, le droit du travail des employés de l'État fixé par la loi n° 260 du 1994 relative à l'emploi public ("lag om offentlig anställning")⁴⁴⁵ impose aux employeurs publics et privés de sélectionner les candidat(e)s en se fondant uniquement sur des motifs objectifs tels que le mérite et la compétence.

*** Formation requise**

En principe, les autorités publiques demandent pour l'accès à la fonction publique uniquement une éducation élémentaire ("Grundskola") délivrée par une institution d'éducation générale. Cependant, pour certains postes, comme dans la police ou dans l'armée, et dans certains ministères, comme la justice et les affaires étrangères, il y a des écoles spécialisées. Des études supérieures universitaires sont exigées pour certains postes au sommet.

*** Période d'essai**

Loi 1982:80 sur la protection du poste du travail ("lag om anställningsskydd")⁴⁴⁶ prévoit la possibilité d'une période probatoire d'un maximum de six mois dans certains cas. C'est donc chaque ministère ou département qui fixe cette période.

*** Limite d'âge**

En Suède, il n'y a pas d'âge maximum pour l'accès dans la fonction publique avant l'âge de la retraite fixé généralement à 65 ans. Néanmoins, des conditions d'âge minimum peuvent être fixées par loi ou règlement.

*** Nationalité (accès des ressortissants communautaires)**

Les ressortissants des autres États de l'Union européenne ont un accès égal et dans les mêmes conditions que les nationaux dans la fonction publique suédoise, conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes et des dispositions communautaires en vigueur.

Cependant, certains postes sont réservés aux nationaux suédois. La Constitution suédoise prévoit en effet que "les fonctions de juge, d'agent soumis à l'autorité du gouvernement, de chef, de membre ou d'administrateur d'une autorité placée sous le contrôle direct du Riksdag (Parlement) ou du gouvernement, de directeur à la chancellerie du gouvernement dans la position la plus élevée après le ministre ou de chef de poste diplomatique suédois sont réservés exclusivement aux citoyens suédois. Par ailleurs, seuls les citoyens suédois peuvent exercer des fonctions ou des attributions résultant des élections du Riksdag. Dans les autres cas, seule la loi ou les conditions fixées par la loi peuvent soumettre à la possession de la nationalité suédoise la détention ou l'exercice de fonctions ou des attributions auprès de l'État ou d'une collectivité locale"⁴⁴⁷.

⁴⁴⁴ Op. cit., p. 467, note 52.

⁴⁴⁵ SFS n° 1994:260 du 28 avril.

⁴⁴⁶ Article 6.

⁴⁴⁷ Article 9 chapitre 11.

La loi sur l'emploi dans la fonction publique⁴⁴⁸ exige aussi la nationalité suédoise pour les procureurs, officiers de police et les postes dans le secteur militaire. De même, le gouvernement peut décider l'exigence de la nationalité suédoise pour certains postes au sein des ministères ou d'autorités publiques.

*** Exigences linguistiques**

La loi ne prévoit pas la connaissance du suédois pour l'accès à la fonction publique, mais en pratique il est exigé une bonne connaissance écrite et orale du suédois.

*** Autres exigences**

En principe, aucune condition d'aptitudes physiques. Cependant, des conditions de ce type peuvent être prescrites par une agence en consultation avec la Commission Nationale pour la Santé et le Bien-être, pour autant que l'emploi vacant nécessite des exigences spécifiques.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

En Suède, l'expérience professionnelle est un facteur important pour la décision de recrutement étant donné l'absence d'exigences minimales concernant le parcours éducatif requis pour chaque niveau. Cela s'applique tant aux procédures de recrutement pour les postes d'accès à une carrière que de recrutement en cours de carrière.

2.14.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

La Constitution et la loi sur l'emploi public fixent les critères de sélection. Dans ce cadre, le personnel est recruté de la même façon que dans le secteur privé.

*** Autorité responsable pour le recrutement**

Les différents ministères, départements et agences de l'État sont chargés de la sélection et le recrutement de leur personnel. Ce sont eux-mêmes qui décident les qualifications et compétences nécessaires pour l'entrée en fonctions.

*** Publicité des vacances d'emploi**

En Suède, il n'existe pas de méthode unique reconnue officiellement pour informer les personnes intéressées. Le règlement sur la protection de l'emploi public ("anställningsförrättning")⁴⁴⁹ prévoit néanmoins que l'autorité publique doit informer d'une manière adéquate et dans un délai raisonnable à toute personne intéressée par une vacance de poste, laquelle devra recevoir un document contenant toutes les informations sur le recrutement.

*** Mode de sélection**

La Constitution suédoise affirme que "dans le cadre des nominations aux fonctions de l'État, seuls sont pris en considération des critères objectifs, tels que le mérite et la compétence"⁴⁵⁰.

⁴⁴⁸ Article 5.

⁴⁴⁹ Article 6. SFS 1994:373 du 19 mai.

⁴⁵⁰ Article 9.

Différents modes de sélection sont généralement appliqués, y compris des entretiens. Certaines méthodes systématiques similaires à des concours comprenant des tests théoriques et psychologiques sont utilisées pour des recrutements spécifiques, par exemple dans le Ministère des Affaires étrangères, dans la Justice et dans la Police.

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

Les candidat(e)s ont un droit de recours contre la décision de recrutement, mais ils/elles ne peuvent pas faire appel contre la procédure de recrutement elle-même⁴⁵¹. L'autorité de recrutement peut, sur demande des candidat(e)s, réexaminer les dossiers soumis par les autres candidat(e)s, mais en assurant toujours le respect de la confidentialité.

Les citoyens suédois ou les personnes résidant en Suède peuvent saisir directement le Médiateur parlementaire⁴⁵².

2.14.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

L'essentiel de la réglementation concernant l'égalité des chances et les mesures d'actions positives en faveur des femmes dans l'accès à la fonction publique est fixée dans la Constitution suédoise, qui prévoit dans son article 2 que "l'autorité publique assure des droits égaux aux hommes et aux femmes" et dans son l'article 16 "qu'aucun acte légal ou réglementaire ne peut avoir pour effet qu'un citoyen soit défavorisé en raison de son appartenance sexuelle, à moins que cet acte ne contribue à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes ou qu'il n'ait trait au service militaire obligatoire ou aux obligations civiles correspondantes"⁴⁵³.

La loi 433: 1991 sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes prévoit l'obligation pour l'employeur, dans le cadre de son activité, de mener une action systématique en vue de promouvoir activement l'égalité des chances dans la vie professionnelle⁴⁵⁴.

En matière de recrutement, l'article 7 de la loi stipule que "l'employeur doit favoriser une répartition égale des femmes et des hommes dans les divers types d'emplois et parmi diverses catégories de salariés" et l'article 8 qu'il "doit aussi veiller à ce que des personnes des deux sexes présentent leur candidature aux emplois vacants". Si la répartition entre hommes et femmes n'est pas dans l'ensemble égale pour certains types de travaux ou catégories de salariés sur un lieu de travail, l'employeur doit, lors de nouveaux recrutements, mettre tout en œuvre pour trouver des candidats appartenant au sexe sous-représenté et veiller à ce que la proportion des salariés de ce sexe augmente progressivement. Cela n'est toutefois pas applicable lorsque des motifs particuliers s'opposent à de telles mesures ou qu'elles ne peuvent raisonnablement être exigées compte tenu des ressources de l'employeur et des circonstances en général⁴⁵⁵.

L'employeur reste donc le premier responsable pour assurer l'égalité des chances dans le milieu du travail, tant dans la fonction publique que le secteur privé.

⁴⁵¹ Article 21 du règlement sur la protection de l'emploi public.

⁴⁵² Articles 5, 11 et 12 de la Constitution; lois 1991:359 et 1988:589.

⁴⁵³ Op. cit., p. 453, note 52.

⁴⁵⁴ Article 2 de la loi 433:1991

⁴⁵⁵ Article 9.

* Responsable de l'égalité des chances

Outre un Ministre chargé des affaires d'égalité des sexes au sein du Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Pêche et d'un Service des affaires d'égalité au sein du Ministère de l'Emploi de l'Industrie et de la Communication, le gouvernement a créé en 1980 un **Jämställdhetsombudsmannen, JämO** (Médiateur à l'égalité des chances)⁴⁵⁶. Il a pour mission de promouvoir l'égalité des sexes dans la vie professionnelle, conformément à la loi sur l'égalité des chances, et d'amener les employeurs à se conformer aux dispositions de la loi. Au même titre que les autres organismes d'État, le Bureau du médiateur est indépendant, ce qui signifie qu'il prend des décisions de façon autonome dans tous les domaines où il est compétent⁴⁵⁷. Le médiateur est aussi compétent pour connaître des cas de discrimination dans le recrutement et dans la promotion au sein de la fonction publique, et peut saisir le Tribunal du travail lorsqu'il le juge nécessaire. Il donne aussi son avis sur les mesures proposées dans le plan d'égalité des chances.

En 1976 a été créée en Suède une **Jämställdhetsnämnden** (Commission pour l'égalité des chances). Composée de juristes, de représentants des partenaires sociaux et d'experts en matière d'égalité, cette commission a pour mission d'examiner les questions liées aux inégalités de sexes dans les secteurs public et privé.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

La loi du premier janvier 1992 sur l'égalité des chances⁴⁵⁸ stipule l'obligation faite aux employeurs qui comptent plus de dix salariés d'établir annuellement un plan d'action pour l'égalité des chances. Le plan doit comporter une récapitulation des mesures comprenant les conditions de travail, le recrutement et les questions salariales et indiquer lesquelles de ces mesures l'employeur compte entreprendre ou réaliser dans l'année à venir. Le plan de l'année suivante doit aussi faire un compte rendu de la mise en œuvre des mesures planifiées en application du dernier plan. Aucune convention collective conclue entre employés et employeurs ne peut délier ces derniers de l'obligation d'élaborer le plan d'égalité des chances.

Une étude du Bureau central des statistiques achevée le 18 janvier 2000⁴⁵⁹, a mis en exergue que 73% des institutions et organismes publics ont élaboré un plan d'égalité des chances alors qu'uniquement 22% des entreprises privées l'ont établi (entreprises avec des effectifs supérieurs à 200 employés).

* Actions positives

La loi 1991:433 autorise l'adoption de mesures d'actions positives. Après avoir considéré comme discrimination sexuelle le fait pour l'employeur de désigner, à fin d'engagement, une personne de préférence à une autre personne de sexe opposé, bien que cette dernière soit objectivement plus qualifiée pour l'emploi, l'article 16, deuxième alinéa, point 2, prévoit en particulier qu'il n'y a pas de discrimination entre les sexes lorsque "la décision s'inscrit dans le cadre des efforts entrepris en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle"⁴⁶⁰.

⁴⁵⁶ Article 30.

⁴⁵⁷ Parlement européen. Document de travail. *FEMM 107 FR*, p.67, op. cit.note 39.

⁴⁵⁸ Articles 10 à 12.

⁴⁵⁹ Arbetsgivare med jämställdhetsplan arbetar mer aktivt för jämställdheten Bilaga: Sammandrag av SCB: undersökning 18 januari 2000.

⁴⁶⁰ SFS N° 208.1998.

À titre d'exemple, le plan d'égalité des chances élaboré par l'Agence Suédoise des Employés du Gouvernement (SAGE)⁴⁶¹ donne la priorité aux femmes dans le recrutement lorsque ses qualifications et mérites s'avèrent égales à ceux du candidat masculin. Mais la Cour de justice des Communautés européennes a dû se prononcer sur la méthode de sélection suédoise dans le secteur des instituts d'enseignement supérieur qui prévoyait des mesures automatiques en faveur de l'accès des femmes aux emplois de professeurs et d'assistants de recherche, y compris en cas de qualification non égale à celle des candidats masculins, comme c'était le cas en espèce. La Cour a donc considéré cette réglementation discriminatoire et contraire au droit communautaire car la méthode de sélection reposait sur la seule appartenance au sexe sous-représenté, les candidatures n'étant pas soumises à une appréciation objective⁴⁶².

* Quotas en faveur des femmes

La loi sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ne prévoit pas d'atteindre certains quotas de fonctionnaires féminins. C'est donc à l'employeur public de fixer les effectifs femmes/hommes de son ministère ou département, en tenant compte des dispositions sur le recrutement de la loi sur l'égalité. Mais selon les informations reçues, il est difficile de se prononcer sur l'existence ou non de quotas en faveur des femmes au sein de l'administration centrale suédoise.

* Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances

Conformément à la loi sur l'égalité des chances⁴⁶³ et sur demande du médiateur à l'égalité des chances, la **Commission pour l'égalité des chances** peut enjoindre à un employeur de prendre des mesures actives en faveur de l'égalité au recrutement, entre autres, et assortir cette injonction d'une amende. Elle peut aussi enjoindre l'employeur de présenter dans un délai déterminé ses observations et de fournir les informations dont la Commission a besoin pour examiner l'affaire. Après une audience orale où sont cités le médiateur et l'employeur, la Commission statue sur les astreintes. Les décisions prononcées par la Commission ne sont pas susceptibles de recours.

Dans tous les cas de violation de la loi sur l'égalité des chances, l'employeur public peut être poursuivi en justice devant le Tribunal du travail pour réparation en dommages-intérêts par l'employé (ou le demandeur d'emploi) lésé, le médiateur à l'égalité des chances, ainsi que par un syndicat ou le médiateur parlementaire⁴⁶⁴.

⁴⁶¹ Jämställdhetsplan för Arbetsgivarverket 1998.

⁴⁶² Arrêt de la Cour du 6 juillet 2000. Affaire C-407/98, Katarina Abrahamsson et Leif Anderson/Elisabet Fogelqvist. Non encore publié au Recueil. Voir *Agence Europe* du 7 juillet 2000.

⁴⁶³ Article 32.

⁴⁶⁴ Article 46.

2.15. LE ROYAUME-UNI

Comme le Royaume-Uni ne possède pas de constitution écrite, le sujet de la fonction publique est traité de manière différente dans cet État par rapport aux autres États membres.

La fonction publique au Royaume-Uni ("The Civil Service") est limitée au personnel des ministères ("Home Civil Service") et des nombreuses agences, ainsi que le Service Diplomatique (y compris les membres du Foreign and Commonwealth Office)⁴⁶⁵. Ne sont pas des fonctionnaires ("civil servants") par exemple, les ministres, les membres des deux Chambres du Parlement, les membres des forces armées et de police, du gouvernement local, les médecins, etc.

Cependant, si l'administration publique britannique est prise au sens large, elle n'est pas scindée en différentes formes de fonction publique comme en France. Par ailleurs, dans le "Civil Service" il n'existe pas de distinction clairement définie entre postes sous statut public et postes sous contrat privé.

Au Royaume-Uni, en particulier, les réformes sont en cours depuis la fin des années 80 en vue de transférer/déléguer le plus grand nombre possible de fonctions exécutives des ministères du gouvernement central vers des "agences", et de faire une nette séparation entre les fonctions exécutives et les différentes responsabilités ministérielles. Il y a plus de 60 départements et environ 100 agences qui emploient 480.000 personnes. La fonction publique reste donc le plus grand employeur au Royaume-Uni. Ces agences ont une relation de type contractuel avec leurs ministères de tutelle et recrutent du personnel salarié ayant le statut d'employés de l'État ou de fonctionnaires⁴⁶⁶. Plus de la moitié de la fonction publique britannique est déjà employée dans ces agences. Le transfert de compétences de ministères vers ces agences et départements a été facilité par le "Civil Service Managements Functions Act 1992"⁴⁶⁷.

Le Royaume-Uni, comme la Belgique, ne prévoit quasi aucune disposition sur la fonction publique au niveau légal. Il fait donc recours à la législation secondaire, le plus souvent sous forme de décrets et, dans des cas spécifiques, de règles administratives contraignantes au niveau interne et des Codes de bonne conduite ou déontologiques.

La législation britannique a autorisé l'accès des femmes à la fonction publique après la première guerre mondiale par le biais du "Sex Disqualification Removal Act 1919". Mais cette conquête fut de courte durée: dès 1921 on introduisait la clause de célibat qui interdisait donc l'accès à la fonction publique des femmes mariées. Cette clause ne fut abolie qu'en 1975 avec le "Sex discrimination Act" du 29 décembre. Cette loi, amendée en 1996, constitue le cadre légal pour la politique d'égalité des chances dans la fonction publique britannique.

⁴⁶⁵ *Halsbury's Laws of England. (4th edn)*, London, 1996. Vol. 8(2): "Constitutional Law and Human Rights." Par. 549 *The Civil Service generally*, p. 380.

⁴⁶⁶ *Op. cit.*, p. 17, note 1.

⁴⁶⁷ *Halsbury's Statutes of England and Wales (4th edn)*, London, 1999. Vol. 8, p. 507.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES EN BAS DE PAGE
Formation requise	<p>* <i>Graduates</i>: diplôme universitaire. Il est requis pour l'accès à la carrière Fast Stream Development Programme.</p> <p>* <i>Non-graduates</i>: diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et/ou professionnel du niveau secondaire ou de l'enseignement primaire et/ou professionnel. Tous les autres postes, sauf si un diplôme universitaire est exigé.</p>	468
Période d'essai	Jusqu'à deux ans, à la discrétion du ministère ou département.	469 et 470
Limite d'âge	Non, sauf pour la carrière EU Staffing Team, où l'âge maximum est de 41 ans.	471
Nationalité	Accès à la fonction publique des ressortissants communautaires conformément à la jurisprudence de l'article 39.4 du traité CE; également des ressortissants de l'EEE.	472 et 473
Exigences linguistiques	Aucune exigence prévu par la loi; la connaissance du gallois est essentielle pour les emplois dans le Département des affaires galloises.	
Autres exigences	<p>* Santé: être en mesure d'exercer les tâches du poste.</p> <p>* Caractère: aucun comportement indigne.</p> <p>* Sécurité sociale: les exigences dans cette matière doivent aussi être satisfaites.</p>	474
Valorisation de l'expérience professionnelle	Aussi bien dans la fonction publique que le secteur privé, si elle est de nature à renforcer la capacité du/de la candidat(e) à satisfaire aux exigences requises pour le poste.	475
PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Centralisée pour les postes de la carrière "Fast Stream" et "EU staffing Team"; décentralisée pour les autres postes.	477 et 478
Publicité des vacances d'emploi	Inexistence de méthode officielle, mais obligation d'une publicité adéquate.	479
Mode de sélection	Aucune procédure formelle sauf pour les filières Fast Stream et EU staffing Team où des "concours" sont organisés.	476 et 480
Droits de candidat(e)s	Droit de recours contre la procédure de recrutement devant le Tribunal de Travail et en dernière instance devant la Cour d'Appel. Examen de plaintes par le médiateur.	481 et 482

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la Législation	Loi sur la discrimination en raison du sexe.	483 à 485
Responsable de l'égalité des chances	En plus d'une Cellule des femmes interministérielle et un réseau politique à l'égard des femmes, tous les ministères et départements sont tenus d'avoir un(e) ou des responsables de l'égalité des chances.	486 et 487
Programmes spéciaux	Des programmes d'action spécifiques ont été mis au point dans toute la fonction publique en vue de garantir l'égalité des chances pour le personnel féminin; des Guides de bonne conduite ont été aussi approuvés.	488 à 490
Actions positives	Reconnaissance de la notion d'action positive dans la fonction publique britannique.	491
Quotas en faveur des femmes	Les systèmes de quotas en faveur des femmes ne sont pas légaux en principe au Royaume-Uni.	
Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances	Possibilité de déposer une plainte devant l'autorité de recrutement. Si les plaintes ne peuvent être résolues au sein de l'organisme concerné, le personnel peut formuler un recours auprès du Tribunal du travail, qui peut octroyer une compensation. Les recommandations du médiateur n'ont pas force exécutoire.	

2.15.1. Conditions d'accès à la fonction publique

Le "Civil Service Management Code -CSC-" (code sur la Fonction Publique) est la réglementation qui prévoit, dès le 1er janvier 1996, les conditions d'accès et d'emploi des fonctionnaires publics. Il a été révisé le 13 mai 1999 pour rendre compte de la dévolution de pouvoirs vers l'Écosse et le Pays de Galles.

Ce Code est issu de l'autorisation du "Civil Service Order in Council 1995" au Ministre pour la Fonction Publique pour prendre des mesures visant les prescriptions et les conditions de service des fonctionnaires de l'État. Il a été annexé au CSC⁴⁶⁸.

* Formation requise

- *Diplômés universitaires ("Graduates")*. Pour les diplômés universitaires ("University degree or equivalent") il y a deux manières d'entrer dans la fonction publique :

1. Le "Fast Stream Development Programme". Carrière spécialisée afin d'acquérir très vite les connaissances nécessaires à l'exercice des fonctions de responsabilité dans la fonction publique. Ce système est obligatoire pour entrer dans le Home Civil Service, le Science and Engineering Fast Stream et le Service Diplomatique. Cette carrière donne aussi accès à la fonction publique communautaire par le biais d'une carrière spécialisée: le "EU Staffing Team".
2. Le "Junior Managers ou Executive Officers". Cette carrière donne accès aux emplois dans les différents départements ou agences de l'État. Elle est aussi ouverte aux non- universitaires ayant une formation de niveau de l'enseignement secondaire supérieur ("General Certificates of Education, Advanced Level- GCE"), de l'enseignement supérieur et/ou professionnel de niveau secondaire ("General Certificates of Secondary Education - GCSE") ou de l'enseignement primaire et/ou professionnel.

- *Non diplômés universitaires ("non graduates")*. L'entrée dans la fonction publique est conditionnée par le niveau d'études exigé par le département ou l'agence concernée. Toute personne en possession d'un diplôme d'enseignement secondaire supérieur et/ou professionnel ou de l'enseignement primaire est en principe apte à entrer dans la fonction publique britannique.

* Période d'essai

Les ministères, départements ou agences chargés du recrutement ont le pouvoir discrétionnaire d'établir une période probatoire, qui ne peut être supérieure à deux ans⁴⁶⁹. Dans les cas du "Fast Stream Development Programme", cette période de deux ans est obligatoire⁴⁷⁰.

* Limite d'âge

Exception faite de l'"EU Staffing Team"⁴⁷¹, où l'âge maximum est de 41 ans, étant donné les limitations applicables au sein des institutions européennes, il n'y a pas de limites d'âge pour l'accès à la fonction publique britannique. Il est même stipulé explicitement qu'il ne peut y avoir de

⁴⁶⁸ Annexe A. *Halsbury's Laws of England*, p. 381, op. cit. note 465. Ce texte est aussi disponible dans Internet au site suivant: <http://www.cabinet-office.gov.uk/civilservice/1999/pmp/>.

⁴⁶⁹ Civil Service Management Code (CSC). Section 1.3 *Probation*.

⁴⁷⁰ CSC. Section 1.5 .7 *Fast Stream Development Programme - Probation*.

⁴⁷¹ CSC. Section 1.5 .7 *Fast Stream Development Programme- Age limits for the European Fast Stream*.

discrimination en raison de l'âge. Mais le/la candidat(e) nommé doit pouvoir servir pendant une période réaliste avant de partir à la retraite, habituellement à l'âge de 60 ou 65 ans.

*** Nationalité (accès des ressortissants communautaires)**

Au Royaume-Uni, les postes qui sont accessibles aux ressortissants communautaires conformément à la jurisprudence de l'article 39.4 du Traité CE (ancien article 48.4) le sont également aux ressortissants de l'Espace Économique Européen (EEE)⁴⁷². Une liste sert de ligne directrice pour les départements en vue de l'application des définitions données par la Cour de justice des Communautés européennes. Environ 75% de postes dans la fonction publique britannique sont donc ouverts; le reste est réservé aux nationaux, notamment les postes attachés au "Fast Stream Development Programme" et au Service Diplomatique.

Les qualifications obtenues dans un autre État membre sont mises sur un pied d'égalité avec les qualifications équivalentes au Royaume-Uni sur avis du British Council⁴⁷³.

*** Exigences linguistiques**

Aucune exigence fondamentale, mais le personnel doit être capable d'effectuer le travail pour lequel il a été recruté. La connaissance du **gallois** est essentielle pour les emplois dans le Département des affaires galloises.

*** Autres exigences**

- Santé: le/la candidat(e) doit être en mesure d'exercer les tâches du poste et être susceptible d'assurer des services réguliers pendant cinq ans⁴⁷⁴.
- Caractère: aucun comportement indigne conformément à la "Rehabilitation of Offenders Act 1974" (loi sur les auteurs de l'infraction).
- Sécurité sociale: les exigences en matière de contributions à la sécurité sociale doivent être aussi satisfaites.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

Au Royaume-Uni l'expérience professionnelle acquise aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé est valorisée, si cette expérience est de nature à renforcer la capacité du/de la candidat(e) à satisfaire aux exigences requises par le poste vacant⁴⁷⁵.

2.15.2. Procédures de recrutement dans la fonction publique

Au Royaume-Uni, c'est le "Civil Service Commissioner's Recruitment Code"⁴⁷⁶ qui fixe le cadre de la sélection.

⁴⁷² Section 1.1.7 *Nationality* et Annex B. *Civil Service Nationality Rules*.

⁴⁷³ Section 1.1.10 *Aliens certificates*.

⁴⁷⁴ Section 3. *Health and Safety*.

⁴⁷⁵ Section 1.1.1 *Recruitment*.

⁴⁷⁶ Issue du "Civil Service Order in Council 1995" (Art 4.2), ce code a été introduit dans la Section 1.1 Annexe A du CSC.

* Autorité compétente pour le recrutement

La responsabilité de la fonction publique est compétence du Premier Ministre (Prime Minister, First Lord of the Treasury and Minister for the Civil Service). Il est donc responsable du Department Treasury (Département des Finances), en ce qui concerne les dépenses publiques, et dirige le Cabinet Office (Office du Premier Ministre). Au sein du Cabinet Office se trouve l'**Office of the Civil Service Commissioner**. Organisme indépendant, il veille au bon déroulement des procédures de sélection et au respect des dispositions du "Civil Service Commissioner's Recruitment Code".

Mais ce sont les départements et agences qui ont la responsabilité exclusive d'organiser le recrutement de personnel pour ce qui est des délais, des besoins, des exigences, etc. En tout cas, ils doivent se conformer aux règles du "Civil Service Commissioner's Recruitment Code"⁴⁷⁷.

A côté du recrutement décentralisé pour le personnel de niveau inférieur et moyen, le Royaume-Uni a développé des filières centralisées de recrutement de personnel supérieur à fort potentiel ("Fast Stream" et "EU Staffing Team"), pour lesquelles la sélection est coordonnée par la Fast Stream European and Recruitment Division⁴⁷⁸.

* Publicité des vacances d'emploi

Au Royaume-Uni, il n'existe pas de méthode unique reconnue officiellement pour informer les personnes intéressées, mais l'annonce doit être faite par des moyens appropriés au niveau du poste vacant. Le département ou agence compétent est libre de choisir la méthode à appliquer, mais doit assurer que le plus grand nombre possible de personnes qualifiées soient informées de la vacance d'emploi, et qu'elles obtiennent suffisamment de renseignements pour soumettre une candidature valable⁴⁷⁹.

* Mode de sélection

Pour la majorité des candidat(e)s, aucune procédure formelle n'est prévue: le recrutement est donc effectué comme dans le secteur privé, selon les dispositions du Civil Service Commissioner's Recruitment Code.

Pour les filières "Fast Stream" et "EU Staffing Team" des "concours" sont organisés. Il y a trois étapes dans ce processus de sélection :

- Une journée comprenant un test de qualification avec un questionnaire à choix multiple (QCM).
- Deux journées avec des épreuves type test, des exercices et des entretiens dans un centre d'évaluation de haut niveau.
- Un entretien approfondi avec des hauts fonctionnaires.

En 1998, 7000 candidat(e)s ont concouru pour quelque 130 emplois de la filière Fast Stream European. Ces recrutements sont suivis d'une politique intensive de formation et de mobilité dans

⁴⁷⁷ Le service chargé du recrutement dans les différents départements et agences est disponible dans le site internet <http://www.cabinet-office.gov.uk/civilservice-recruitment/1998/mainstream/briefguide.htm>.

⁴⁷⁸ Cabinet Office. *List of Ministerial Responsibilities*. November 1999, p. 10 et 44. Aussi disponible sur Internet dans le site suivant: <http://www.cabinet-office.gov.uk/central/2000/lmr9911frp.pdf>.

⁴⁷⁹ CSC. Section 1.1.11 *Serving staff and open competitions*.

des postes variés auprès des fonctionnaires expérimentés; cette méthode permet ainsi l'accès rapide, avant l'âge de 30 ans, à des postes de responsabilités dans l'administration publique britannique⁴⁸⁰.

* Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement

Les candidat(e)s qui se trouvent lésé(e)s par la procédure du concours ont la possibilité d'un droit de recours devant le Industrial Tribunal (Tribunal du travail) pour toute discrimination en matière d'embauche et d'avancement fondée en raison du sexe, de l'âge (sauf les exemptions établies par le "Civil Service Management Code"), du statut marital, du handicap physique, de l'origine raciale ou ethnique ou de l'appartenance à une communauté culturelle. Ils peuvent aussi recourir en dernière instance à la Court of Appeal (Cour d'Appel)⁴⁸¹.

L'examen par le Parliamentary Commissioner for Administration (médiateur) des plaintes introduites pour cause d'injustice due à un fait de mauvaise administration est aussi possible⁴⁸².

2.15.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

La fonction publique applique la législation britannique en matière d'égalité des chances : le "Equal Pay Act 1970" (loi sur l'égalité de rémunération) amendée en 1984, et le "Sex Discrimination Act 1975 -SDA - "(loi sur la discrimination en raison du sexe), amendée en 1986. Ces actes ont leur origine dans le "Sex Discrimination (Removal) Act 1919" et dans la "Convention n° 100 of 1951 on equal pay for work of equal value".

La notion de discrimination directe et indirecte est mentionnée dans la législation britannique sur l'égalité des chances⁴⁸³. La section 1 de la SDA 1975 considère comme discrimination sexuelle contre une femme "tout traitement fondé sur le sexe moins favorable à celui appliqué ou qui pourrait être appliqué à un homme". Cette loi interdit aussi toute discrimination fondée sur le statut marital. La section 6 de la SDA prévoit le principe de l'égalité de traitement dans tous les aspects de l'emploi. Il est pourtant interdit à l'employeur de discriminer une femme pendant le processus de sélection, la période de stage, l'accès au poste de travail et durant la promotion⁴⁸⁴.

Le 5 novembre 1998, la Commission pour l'égalité des chances a soumis des recommandations au gouvernement en vue d'une nouvelle loi sur l'égalité entre les sexes. Le rapport plaide en faveur d'une révision radicale de la Loi relative à la discrimination sexuelle et de la Loi sur l'égalité des rémunérations, afin de donner de nouvelles bases à une égalité des sexes au cours du siècle prochain⁴⁸⁵.

* Responsable de l'égalité des chances

Un Ministre pour femmes (Leader of the House of Lords and Minister for Women) est chargé de défendre et représenter les intérêts des femmes et promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes. Une **Women's Unit -WU-** (Cellule Femmes) interministérielle a été créée pour assister le

⁴⁸⁰ Op. cit., p. 22, note 2.

⁴⁸¹ CSC. Section 2. *Equal opportunities in the Civil Service 2.1.1 Policy.*

⁴⁸² Loi de 1967 instituant le médiateur.

⁴⁸³ Sex Discrimination Act (SDA) 1975. Section 1: "Sex discrimination against women." *Halsbury's Statutes of England and Wales. (4th edn)*, London, 1999. Vol. 7: "Civil Rights and liberties", p. 36.

⁴⁸⁴ SDA. Section 6. *Discrimination against applicants and employees.*

⁴⁸⁵ *Equality in the 21st Century: A new sex equality law for Britain.* Le texte de ce rapport peut être consulté dans le site Internet http://www.eoc.org.uk/html/new_law_proposals.html.

ministre des femmes et garantir que les politiques gouvernementales se complètent en ce qui concerne la prise en compte des intérêts des femmes. Installée au Secrétariat du Cabinet Office, elle vise à favoriser l'intégration des intérêts des femmes dans toutes les politiques du gouvernement.

Dans tous les ministères, départements et agences il existe aussi des services chargés de coordonner leurs politiques, chaque organisme étant représenté dans le **Women's Policy Network** (Réseau Politique à l'égard des Femmes). La coordination du réseau est assurée par la Cellule femmes.

Le CSC prévoit que tous les ministères, départements ou agences de la fonction publique sont tenus d'avoir un(e) ou des responsables de l'égalité des chances⁴⁸⁶.

En 1976 a été créée par le Parlement britannique la **Equal Opportunities Commission -EOC-** (Commission pour l'égalité des chances), organisme public indépendant financé par des crédits du ministère de l'éducation et de l'emploi. Composée des représentants des syndicats, du patronat, de l'enseignement et des organisations des femmes, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de l'égalité des chances entre femmes et hommes et d'étudier les lois relatives à la discrimination sexuelle et à l'égalité de rémunération⁴⁸⁷.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

Les différents départements et agences doivent se conformer avec la législation concernant l'égalité des chances ainsi qu'avec les codes de conduite issus de cette législation. Ils doivent aussi prendre en considération les règles établies par les programmes de la fonction publique en faveur de l'égalité des chances.

Des programmes d'action spécifiques ont mis au point dans toute la fonction publique pour garantir l'égalité des chances pour trois groupes de personnes: le personnel féminin, le personnel de minorité ethnique et le personnel handicapé⁴⁸⁸.

Concernant le recrutement et les procédures de sélection, la EOC a publié un Guide de conduite pour les différents départements et agences de l'État⁴⁸⁹. Fondée sur le "Sex Discrimination Act" de 1975 et de 1986 et son "Code of Practice"⁴⁹⁰, ce guide propose des codes de bonne conduite dans les différentes étapes du processus de sélection: la description du travail, les qualifications personnelles, les tests et les entretiens, les centres de sélection et la décision finale de l'autorité concernée. Elle fournit une liste des affaires auprès du Tribunal du travail révélatrices de cas de discrimination. L'objectif est de permettre une sélection et un recrutement fondés sur des procédures objectives, claires et non discriminatoires.

* Actions positives

La notion d'action positive ou de traitement préférentiel en faveur du sexe sous-représenté est exclue de la notion de discrimination directe interdite par la section 1 de la SDA 1975. Dans les sections 47 et 48 de la loi sur la discrimination en raison du sexe, une préférence est possible pour l'homme ou la femme si dans une période de 12 mois, personne du sexe en question n'a travaillé

⁴⁸⁶ CSC. Section 2. *Equal opportunities in the Civil Service*.

⁴⁸⁷ Parlement européen. Document de travail. *FEMM 107 FR*, p.74, op. cit. note 39.

⁴⁸⁸ CSC. Section 2. *Equal opportunities in the Civil Service*. 2.1 "Policy".

⁴⁸⁹ Equal Opportunities Commission. *Fair and efficient selection. Guidance on Equal Opportunities Policies in Recruitment and Selection Procedures*.

⁴⁹⁰ SDA Section 56 A. *Code of Practice*.

dans le département concerné. Dans ces cas une discrimination indirecte est possible pour justifier ce désavantage.

Le "Code of Practice" de la EOC statue que "pour favoriser le recrutement et la sélection du sexe sous-représenté les employeurs peuvent prendre des mesures positives pour encourager les femmes à l'accès aux postes de direction ainsi que promouvoir la sélection du sexe minoritaire, mais cette sélection se fera "selon leurs aptitudes et sans aucune référence au sexe"⁴⁹¹. Sur la base de ce Code plusieurs programmes d'action ont été adoptés, où il est stipulé que l'action positive doit avoir pour but de créer les conditions d'une concurrence plus équilibrée entre hommes et femmes.

*** Quotas en faveur des femmes**

Selon le SDA et la jurisprudence du Industrial Tribunal et de la Court of Appeal, les systèmes de quotas en faveur des femmes ne sont pas légaux en principe, en raison de l'effet discriminatoire qu'ils pourraient entraîner pour les hommes.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances**

Les ministères, départements et agences disposent de procédures pour le traitement des plaintes et doivent les porter à la connaissance de tout le personnel. Les plaintes doivent être traitées de manière adéquate, sous la supervision du Cabinet Office. Si les plaintes ne peuvent être résolues au sein du département, le personnel peut former un recours auprès du Tribunal du travail, lequel peut octroyer une compensation.

Le médiateur n'a pas de pouvoir de contraindre l'organe contre lequel la plainte est dirigée à prendre une mesure correctrice; ses recommandations n'ont pas force exécutoire.

⁴⁹¹ Par. 41 et 42 du Code of Practice.

CHAPITRE II - LES INSTITUTIONS EUROPÉENNES

Le Traité consolidé de la Communauté européenne inclut dans la cinquième partie intitulée "Les institutions de la Communauté" le Comité des régions (chapitre 4), le Comité économique et social (chapitre 3) et la Banque européenne d'investissement (chapitre 5). La Cour des comptes fait partie du chapitre 1 à côté du Parlement, de la Commission, du Conseil et de la Cour de justice.

La fonction publique européenne relève à la fois des deux grands systèmes structurels de la fonction publique, à savoir structure fermée et structure ouverte⁴⁹². Le caractère "hybride" se manifeste dans la grande variété de régimes dont relèvent les agents des Communautés: fonctionnaires, autres agents et personnel extérieur.

- Est *fonctionnaire* des Communautés "toute personne qui a été nommée dans les conditions prévues, dans un emploi permanent d'une des institutions des Communautés par un acte écrit de l'autorité investie du pouvoir de nomination de cette institution"⁴⁹³.
- *L'agent temporaire* est engagé en vue d'occuper un emploi temporaire ou en vue d'occuper, à titre temporaire, un emploi permanent⁴⁹⁴.
- *L'agent auxiliaire* peut être engagé pour une durée déterminée ou indéterminée pour remplacer un fonctionnaire ou un agent temporaire provisoirement hors d'état d'exercer ses fonctions⁴⁹⁵.
- Les *agents locaux* sont engagés en vue d'exécuter des tâches manuelles et de service⁴⁹⁶.
- Les *conseillers spéciaux* sont les agents qui, en raison de leurs qualifications exceptionnelles et nonobstant d'autres activités professionnelles, sont engagés pour prêter leur concours à l'une des institutions de la Communauté, soit de façon régulière, soit pendant des périodes déterminées⁴⁹⁷.

Exercent aussi leur activité au sein des Communautés du personnel qui ne relève ni du Statut des fonctionnaires, ni du régime applicable aux autres agents: experts nationaux détachés, consultants, titulaires de contrats d'entreprise, etc.

L'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été renforcé par l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam le premier mai 1999. Le principe de l'égalité est à présent consacré par **l'article 2**, qui fixe les objectifs de l'Union. La Communauté européenne s'est

⁴⁹² DUBOIS, Louis. *Un statut original et protecteur. L'invention d'un système*. "La fonction publique des Communautés européennes". *Problèmes politiques et sociaux*, n° 713-714 octobre - novembre 1993, p. 18.

⁴⁹³ Article premier du Statut des fonctionnaires. Dernière modification introduite par le Règlement (CE, CECA, Euratom) n° 628/2000 du Conseil, du 20 mars 2000, modifiant le Règlement (CE, CECA, Euratom) n° 256/68 fixant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés. *Journal Officiel des Communautés européennes* (J.O. L n° 76 du 25 mars 2000).

⁴⁹⁴ Article 2 du Régime applicable aux autres agents.

⁴⁹⁵ Article 52.

⁴⁹⁶ Article 79.

⁴⁹⁷ Article 82.

vue attribuer des tâches, des compétences législatives, des responsabilités et un potentiel nouveau dans le domaine de l'égalité des chances.

Comme l'indique le rapport de la Commission européenne sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne -1999⁴⁹⁸-, la Cour de justice a rendu en 1999 un nombre considérable d'arrêts qui complètent les travaux législatifs en faveur de l'égalité des chances.

La promotion de l'égalité des chances constitue à présent une obligation pour toutes les institutions, à tous les niveaux et doit être prise en compte. Le Parlement européen a convié les administrations des institutions européennes à procéder à "une révision de tous les éléments de la procédure de sélection, tels que la publication des avis de recrutement, la formulation des dossiers de candidature, le déroulement des concours et les méthodes d'évaluation afin d'éliminer d'éventuelles discriminations indirectes à l'encontre des femmes"⁴⁹⁹.

Selon les informations reçues, toutes les institutions européennes, à l'exception de la Cour de justice, de la Cour des comptes et du Comité économique et social ont publié de plans ou programmes en matière d'égalité des chances au sein de son secrétariat. Elles ont aussi créé des Comités Paritaires pour l'Égalité des Chances (COPEC) plus ou moins développés selon leurs tâches ou ont désigné des responsables pour l'égalité des chances.

⁴⁹⁸ Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne 1999. COM (2000) 123 final du 08.03.2000.

⁴⁹⁹ Résolution sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. J.O. C n° 362 du 2.12.1996, p. 337, point 20.

Tableau 3. Récapitulation des éléments caractérisant le systèmes de recrutement et la politique d'égalité des chances dans les institutions européennes

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES DE BAS PAGE
Formation requise	<p>*<i>Catégorie A/LA</i>: formation universitaire complète (maîtrise ou équivalent). * <i>Catégorie B</i>: formation complète du niveau de l'enseignement secondaire supérieur sanctionnée par un diplôme. * <i>Catégorie C</i>: formation du niveau de l'enseignement supérieur et/ou professionnel du niveau secondaire sanctionnée par un diplôme. * <i>Catégorie D</i>: formation du niveau de l'enseignement primaire et /ou professionnel sanctionnée par un diplôme.</p>	493 et 501
Période d'essai	Stage de formation obligatoire avant la titularisation définitive d'une durée entre neuf mois et six mois selon les catégories.	502 et 503
Limite d'âge	Limite d'âge maximum entre 35 et 45 ans selon les concours. Des dérogations sont prévues dans certains cas précisés par l'avis du concours.	504 à 506
Nationalité	Être ressortissant d'un des États membres de l'Union européenne. Néanmoins, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut autoriser des dérogations à cet effet.	507 et 508
Exigences linguistiques	Connaissance approfondie d'une des langues des Communautés et connaissance satisfaisante d'une autre de ces langues. Les fonctions linguistiques requièrent, en plus de la langue maternelle, la connaissance parfaite d'au moins deux autres langues officielles de l'Union européenne.	509
Autres exigences	<p>*Jouir de ses droits civiques. *Être en position régulière au regard des lois en matière militaire. *Offrir les garanties de moralité requises pour l'exercice des fonctions. *Conditions d'aptitude physique (examen médical).</p>	510
Valorisation expérience professionnelle	Seule est prise en considération l'expérience professionnelle acquise par le/la candidat(e) après l'obtention du diplôme ou titre d'études requis pour l'admission au concours.	511

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Chaque institution a un service ou unité compétent pour le recrutement intégré dans la DG "Personnel et Administration". En étude: la mise en place d'un Service Inter-institutionnel de recrutement.	512
Publicité des vacances d'emploi	Pour les concours externes, un avis de concours doit être publié au <i>Journal officiel des Communautés européennes Série C, A (avis de concours)</i> ; les avis de postes vacants internes sont affichés dans chacune des institutions qui font l'appel à candidatures.	513 à 517
Mode de sélection	Toutes les institutions européennes, sauf la Banque européenne d'investissement, recrutent leur personnel externe par concours, sur titres, sur épreuves ou sur titres et épreuves, généralement en trois étapes: présélection, épreuves écrites et épreuve orale.	518 à 521
Droits des candidat(e)s	Réclamation à adresser à l'attention du secrétaire de l'Institution en cause ou recours en annulation auprès du Tribunal de Première Instance (TPI). Possibilité de saisir le Médiateur européen, directement ou par le biais d'un député.	522
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la Législation	Articles premier <i>bis</i> (fonctionnaires) et 12 (agents temporaires) du Statut des fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes.	498, 499 et 523 à 526
Responsable de l'égalité des chances	Toutes les institutions ont créé en leur sein un Comité Paritaire pour l'Égalité des Chances (COPEC) plus ou moins développé selon leurs tâches ou ont désigné des responsables pour l'égalité des chances. Chaque comité est relié pour un Comité interparitaire pour l'égalité de chances (Intercopec).	526, 527, 532, 533 et 543
Programmes spéciaux	Toutes les institutions européennes, à l'exception de la Cour de justice, de la Cour des comptes et du Comité économique et social, ont adopté des plans ou des rapports sur la politique d'égalité des chances au sein de l'institution.	525, 528, 534, 544, 547 et 549
Actions positives	Le Statut des fonctionnaires prévoit la possibilité d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques pour le sexe sous-représenté. Des mesures concrètes en faveur des femmes ont été prises en matière de recrutement.	529, 530, 535 à 539 et 545
Quotas en faveur des femmes	Aucune disposition ne reconnaît un pourcentage de quotas pour les femmes.	531, 540 et 546
Procédures de compensation	Recours en annulation devant le Tribunal de première instance. Le Médiateur peut faire des recommandations aux institutions.	

1. Conditions d'accès à la fonction publique européenne

Une dernière version du Statut, règlements et réglementations applicables aux fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes a été publiée en décembre 1999, où sont précisés les conditions générales pour le recrutement des fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes⁵⁰⁰. Mais c'est le Statut des fonctionnaires (ci-après le "Statut") qui prévoit d'une manière plus détaillée les conditions minimales pour l'accès à la fonction publique communautaire.

* Formation requise

Tous les emplois des institutions communautaires, permanents ou temporaires, sont classés de la façon suivante⁵⁰¹:

- *Catégorie A*. Directeur Général A1; Directeur A2; Chef de Division (ou d'unité) A3; administrateur principal A5/A4, administrateur A7/A6 et administrateur adjoint A8. **Formation universitaire** complète sanctionnée par un diplôme (maîtrise ou équivalent). Dans certains cas, les études accomplies au-delà de la maîtrise peuvent être valorisées. Il est parfois exigé des candidat(e)s qu'ils/elles soient titulaires d'un diplôme spécialisé en droit, économie, comptabilité ou statistiques.

- *Catégorie LA - Service Linguistique*. Chef de Division ou d'Unité de traduction ou d'interprétation LA 3; Chef d'interprétation ou de traduction, réviseur, traducteur principal, ou interprète principal LA 5/LA 4; traducteur et interprète LA 7/LA 6; traducteur adjoint et interprète adjoint LA 8. **Formation universitaire** complète sanctionnée par un diplôme (maîtrise ou équivalent).

- *Catégorie B*. Assistant principal B1; assistant, assistant technicien, assistant de secrétariat adjoint B3/B2; assistant adjoint, assistant technicien adjoint B 5/B4, assistant de secrétariat adjoint). Formation complète du niveau de **l'enseignement secondaire supérieur** sanctionnée par un diplôme. Dans certains cas, des études spécialisées ou techniques sont exigées par l'avis de concours.

- *Catégorie C*. Commis adjoint, dactylographe C 5/C 4; commis, secrétaire dactylographe C 3/ C2; secrétaire de direction, secrétaire principal et commis principal C 1. Formation du niveau de **l'enseignement supérieur et/ou professionnel du niveau secondaire** sanctionnée par un diplôme. Des études supérieures de cycle court (BTS) peuvent, dans certains cas, être valorisées.

- *Catégorie D*. Agent non qualifié, ouvrier non qualifié D 4; agent qualifié, ouvrier qualifié D 3/D 2; Chef de groupe D 1). Formation du niveau de **l'enseignement primaire et /ou professionnel** sanctionnée par un diplôme. L'avis de concours peut exiger d'autres connaissances spécialisées.

⁵⁰⁰ Article 28 du Statut des fonctionnaires et articles 12 (agents temporaires) et 55 (agents auxiliaires) du Régime applicable aux autres agents.

⁵⁰¹ Article 5 du Statut des fonctionnaires. Voir Annexe. Diplômes nationaux donnant accès aux concours à la fonction publique européenne.

* Période d'essai

Tout(e) fonctionnaire, à l'exception des fonctionnaires des grades A 1 et A 2, est tenu(e) d'effectuer un stage et ne peut être titularisé(e) (c'est-à-dire nommé(e) définitivement), que si les résultats du stage sont favorables⁵⁰². Ce stage est d'une durée de **neuf mois** pour les fonctionnaires de catégories A et B et du cadre LA et de **six mois** pour les fonctionnaires de catégories C et D. Les agents temporaires peuvent être aussi tenus d'effectuer un stage dont la durée ne peut dépasser six mois⁵⁰³.

* Limite d'âge

Le Statut des fonctionnaires ne fait aucune référence à une limite d'âge maximum ou minimum pour accéder à la fonction publique européenne dans le chapitre sur le recrutement⁵⁰⁴. Il ne fait pas non plus référence à l'âge dans les motifs de discrimination directe ou indirecte des nouveaux articles consacrés à l'égalité de traitement.

L'avis du concours fixe l'âge maximum pour l'accès aux concours, qui reste à la discrétion de l'institution. La limite d'âge se situe normalement entre **35 et 45 ans** selon les concours. Des dérogations sont néanmoins prévues dans certains cas précisés par l'avis de concours: service militaire ou similaire, interruption de l'activité professionnelle pour la garde des enfants, personnes handicapées, etc.

Le Parlement européen a demandé à maintes reprises d'élargir le champ de dérogations relatives à la limite d'âge tant pour les hommes que pour les femmes qui ont interrompu leurs activités professionnelles pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants ou ont pris un congé parental ou familial⁵⁰⁵. La Commission a proposé aussi de supprimer les limites d'âge pour le recrutement par concours généraux⁵⁰⁶.

* Nationalité

Tous les candidat(e)s à un concours aux institutions européennes doivent être ressortissants d'un des États membres⁵⁰⁷. Néanmoins, l'autorité de nomination peut autoriser des dérogations.

Dans le souci d'assurer un équilibre géographique au sein du personnel, un des objectifs de la Commission européenne dans sa politique de recrutement est de faire, conformément à l'article 27 du statut, que les épreuves intègrent la dimension multiculturelle de l'Union européenne. "Il sera ainsi possible" - ajoute la Commission- "d'assurer l'égalité de traitement des candidats de tous les États membres, car ni l'organisation de concours par nationalité, ni la fixation de quotas nationaux, ni le passage en bloc à des concours par langues ne seraient appropriés"⁵⁰⁸.

⁵⁰² Article 34 du Statut.

⁵⁰³ Article 14 du Régime applicable aux autres Agents.

⁵⁰⁴ Article 27 du Statut.

⁵⁰⁵ Résolution sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. J.O. C n° 362 du 2.12.1996, p. 337, point 24.

⁵⁰⁶ Livre Blanc. *La réforme de la Commission*. Partie II. COM (2000) 200 final /2, p. 31.

⁵⁰⁷ Article 27 du Statut.

⁵⁰⁸ Livre lanc. *La réforme de la Commission*, Partie I, p. 31, op. cit. note 506.

* Exigences linguistiques

La connaissance approfondie d'une des langues officielles des Communautés (allemand, anglais, danois, espagnol, finnois, français, grec, italien, néerlandais, portugais et suédois) et une connaissance satisfaisante d'une autre de ces langues est exigée⁵⁰⁹.

Les fonctions linguistiques (traducteurs et interprètes) requièrent, en plus de la langue maternelle ou principale, la connaissance parfaite d'au moins deux autres langues officielles.

* Autres exigences

L'article 28 du Statut prévoit que nul ne peut être nommé fonctionnaire :

- s'il ne jouit pas de ses droits civiques ;
- s'il ne se trouve pas en position régulière au regard des lois de recrutement qui lui sont applicables en matière militaire ;
- s'il n'offre pas les garanties de moralité requises pour l'exercice de ses fonctions ;
- s'il ne remplit pas les conditions d'aptitudes physiques requises pour l'exercice de ses fonctions. Dans ce dernier cas, avant qu'il ne soit procédé à sa nomination, le/la candidat(e) retenu(e) est soumis(e) à un examen médical auprès d'un médecin-conseil de l'institution, afin de permettre à celui-ci de s'assurer qu'il remplit les conditions exigées⁵¹⁰.

* Valorisation de l'expérience professionnelle

Seule est prise en compte l'expérience professionnelle acquise par le/la candidat(e) après l'obtention du diplôme ou titre d'études requis pour l'admission au concours⁵¹¹. Pour les concours à la catégorie A8 aucune expérience professionnelle n'est requise. Pour les catégories A 7/A 6 (LA 7/LA 6) une expérience professionnelle entre deux et trois ans est exigée. Les candidat(e)s aux postes de catégorie B doivent avoir deux ans d'expérience professionnelle dans un domaine en rapport avec les fonctions pour lesquelles ils postulent. Les fonctionnaires de catégorie C et D doivent également avoir au moins deux ans d'expérience professionnelle, pouvant consister éventuellement dans une formation spécialisée.

2. Procédures de recrutement au sein des institutions européennes

Les différentes institutions communautaires recrutent des fonctionnaires et d'autres agents en général séparément, mais un nombre croissant de concours interinstitutionnels sont organisés, en particulier entre la Commission et la Cour des comptes. Le concours reste le système de recrutement général pour l'accès à la fonction publique européenne.

⁵⁰⁹ Article 28 f) du Statut.

⁵¹⁰ Article 33.

⁵¹¹ Article 5.

* Autorité compétente pour le recrutement

Chaque institution a un service ou unité compétent pour le recrutement, l'**Autorité Investie du Pouvoir de Nomination (AIPN)**, selon le Statut, intégré dans leur Direction Générale du personnel et de l'administration.

Comme toutes les institutions européennes recrutent principalement par la voie de concours généraux, la Commission a proposé la possibilité de mettre en place un **Service Inter-institutionnel de Recrutement**⁵¹². Chaque institution informerait le service de ses besoins spécifiques en ressources humaines et celui-ci se chargerait alors d'organiser le concours approprié.

* Publicité des vacances d'emploi

Pour les concours généraux, un avis doit être publié au *Journal officiel des Communautés européennes, Série C (communications et informations), A (avis de concours)* au moins un mois avant la date limite prévue pour la réception des candidatures et, le cas échéant, deux mois avant la date des épreuves⁵¹³. Le Journal officiel (JO) contenant un avis de concours général indique les conditions à remplir pour être admis à concourir ainsi que le nombre estimé des postes à pourvoir; il donne aussi des informations sur le concours lui-même. Le JO contient également le formulaire d'acte de candidature à utiliser obligatoirement. Il est aussi possible de consulter un calendrier provisionnel des concours auprès du Info-recrutement de la Commission européenne ou sur Internet⁵¹⁴.

Toute vacance d'emploi dans une institution est portée à la connaissance du personnel de cette institution dès que l'AIPN a décidé qu'il y a lieu de pourvoir à cet emploi⁵¹⁵. Les avis de postes vacants concernant les agents temporaires et les agents auxiliaires sont affichés dans chacune des institutions qui font l'appel à candidatures. Il est aussi possible de se renseigner sur le site Internet de celles-ci. Le Parlement publie avec une périodicité de 15 jours des avis de vacances internes au sein de cette institution et des autres institutions européennes⁵¹⁶.

Toutes les institutions européennes font référence à l'en-tête de l'avis du concours à l'expression "de sexe féminin ou masculin" et ont ajouté un paragraphe dans l'introduction de l'avis intitulé "Égalité des chances" dans les termes suivants: "Les institutions européennes pratiquent une politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes et encouragent vivement les candidatures féminines dans les catégories où elles sont sous-représentées. Les institutions européennes veillent scrupuleusement à éviter toute forme de discrimination, que ce soit pendant la procédure de recrutement ou lors du pourvoi des emplois au sein de leurs services"⁵¹⁷.

⁵¹² Livre Blanc. *Réforme de la Commission*, Partie II, p. 30, op. cit. note 506.

⁵¹³ Annexe III du Statut: "Procédure de concours."

⁵¹⁴ <http://www.europa.eu.int/en/comm/dg09/concours/fr/708.htm>.

⁵¹⁵ Article 4 du Statut.

⁵¹⁶ <http://www.europarl.ep.ec/inside/staff/fr/default.htm>.

⁵¹⁷ Voir les avis de concours généraux EUR/A/161/2000, EUR/A/159/2000 et PE/90/A, J.O. N° 162 A du 10 juin 2000 et aussi à l'adresse Internet <http://europa.eu.int/eur-lex/es/oj/2000/ca16220000610es.html>.

* Mode de sélection

Le recrutement des **fonctionnaires** de l'Union européenne s'effectue sur base des résultats de **concours généraux externes**, sur titres, sur épreuves ou sur titres et épreuves organisés dans chaque langue officielle et chaque catégorie d'emploi⁵¹⁸.

Les concours des catégories A, B, C et D se déroulent généralement en trois étapes. Les candidat(e)s doivent franchir chaque étape pour pouvoir être admis(es) à la suivante. La première étape consiste en des épreuves de présélection et la deuxième en des épreuves écrites. Les deux premières étapes se déroulent généralement en divers endroits dans les États membres. La troisième étape, qui est une épreuve orale, a généralement lieu à Bruxelles ou Luxembourg.

La sélection des candidat(e)s, qui s'effectue strictement selon leurs mérites, peut prendre plusieurs mois depuis le lancement du concours jusqu'à l'achèvement de l'épreuve orale. La politique de recrutement des institutions peut évoluer et des changements peuvent intervenir.

Les lauréats sont inscrits sur une **liste de réserve**⁵¹⁹ et sont ensuite nommés aux postes à pourvoir. La période de validité des listes de réserve est limitée entre un et trois ans, selon la nature des concours et les institutions elles-mêmes. Au Parlement européen, la validité des listes de réserve établies à la suite d'un concours général externe est limitée à trois ans. L'AIPN peut, après avis de la Commission Paritaire, proroger la validité d'une année ou, exceptionnellement et pour des raisons techniques ou liées aux prévisions de recrutement, pour une période complémentaire. Elle est normalement suffisante pour que les candidat(e)s obtiennent un emploi.

Les institutions font circuler dans leurs services les *curricula vitae* des lauréats, lesquels seront contactés directement pour un entretien. Mais l'offre de recrutement proprement dite ne peut être faite que par le service chargé du recrutement. Les lauréats sont recrutés suivant les besoins des services. Le recrutement dépend du nombre de postes vacants lorsque ceux-ci ne peuvent être pourvus par des procédures internes (mutations, transferts, etc.).

Pour le recrutement **d'agents temporaires et auxiliaires**, chaque institution a une réglementation spécifique, mais certaines règles communes s'imposent. Lorsqu'une DG disposera d'un ou plusieurs emplois vacants d'agents, elle établira un profil de l'emploi ou du groupe d'emplois. Les profils seront ensuite envoyés à la Direction chargée du recrutement. Cette Direction recherchera alors un certain nombre de candidat(e)s pour chaque profil, supérieur dans les limites raisonnables aux besoins de l'institution, afin de laisser à celle-ci la possibilité de choisir parmi les candidatures reçues.

Ainsi au **Parlement européen**, les **agents temporaires** sont recrutés parmi les lauréats figurant en ordre utile sur les listes des concours externes. Il ne peut en être autrement qu'à défaut de lauréats disponibles sur ces listes et après avis de la Commission Paritaire. Dans ce cas, ils peuvent être recrutés uniquement pour une période ne dépassant pas les quatre mois par année civile, sauf décision spéciale et motivée de l'AIPN.

Les agents temporaires engagés auprès d'un **groupe politique** sont recrutés sur la base des propositions d'un "comité ad hoc" désigné par l'autorité habilitée à conclure les contrats

⁵¹⁸ Article 28 d) du Statut. Voir aussi l'annexe III: "Procédure de concours."

⁵¹⁹ Article 5 de l'annexe III.

d'engagement et comprenant un membre désigné par le Comité du personnel. Après avoir pris connaissance des dossiers de candidature et sur la base des critères arrêtés par le groupe politique intéressé pour définir le poste à pourvoir, le "comité ad hoc" établit la liste de candidat(e)s qui répondent aux conditions de niveau administratif fixées par l'avis de vacance. Cette liste est transmise à l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement.

Les **agents auxiliaires** sont recrutés pour compenser les absences d'une durée minimale d'un mois des fonctionnaires. À titre exceptionnel, des auxiliaires peuvent en outre être recrutés en dépassement de l'organigramme. Dans des cas particuliers, et pour faire face à des exigences impératives de service, la durée normale d'un mois peut être réduite en fonction des exigences en cause. Ces agents bénéficient de contrats à durée déterminée, dont le total cumulé ne peut excéder douze mois. Lorsque cette limite est atteinte, les intéressés ne peuvent être à nouveau engagés qu'après une période d'un an. À l'expiration de la deuxième période de contrat de 12 mois maximum, plus aucun renouvellement de contrat n'est possible.

Enfin, les **agents locaux** sont recrutés sur des listes établies par nature d'emploi pour répondre aux besoins de l'institution. Le recrutement se fait par des comités de sélection nommés par le Secrétaire Général. Les contrats sont conclus pour une durée déterminée ou indéterminée⁵²⁰.

Toutes les candidatures correspondant aux profils seront alors transmises à un comité de sélection (composé d'un représentant de la DG du personnel, d'un représentant du personnel et d'un représentant de la DG dans la quelle existe un emploi vacant) qui établira une liste de candidat(e)s correspondant au profil⁵²¹.

La **Banque européenne d'investissement (BEI)** ne recrute pas par concours, mais sur dossier. Les personnes intéressées sont priées d'envoyer à la Division de recrutement de la BEI une lettre de motivation portant le numéro de référence de la vacance du poste approprié et un curriculum vitae en français ou en anglais. Une fois la présélection finalisée, le/la candidat(e) est convoqué(e) pour un entretien, consistant dans un test de langues et une épreuve de connaissances dans le domaine de l'avis du poste vacant.

* Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement

Toute décision du jury peut faire l'objet :

- 1) soit d'une réclamation basée sur l'article 90, paragraphe 2, du Statut des fonctionnaires, réclamation à adresser à l'attention du secrétaire de l'institution en cause ou
- 2) de l'introduction d'un recours en annulation auprès du Tribunal de première instance des Communautés européennes sur la base de l'article 236 (nouveau) du Traité CE et de l'article 91 du Statut. Les délais prévus par ces deux types de procédure commencent à courir à compter de la notification de la décision du jury faisant grief.

⁵²⁰ Voir pour le recrutement au sein du Secrétariat du Parlement européen la réglementation interne relative au recrutement des fonctionnaires et autres agents et passage de catégorie ou de cadre arrêtée le 15 mars 1989 par le Bureau du Parlement européen.

⁵²¹ Op. cit., p. 72, note 492.

Tout citoyen de l'Union ou toute personne résidant dans un État membre peut saisir le Médiateur européen, directement ou par le biais d'un(e) député⁵²².

3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

La plupart des institutions européennes mènent une politique visant à garantir l'égalité des chances au sein de leur secrétariat. À l'heure actuelle, les femmes sont sous-représentées dans les catégories A, B et D, alors qu'elles sont en surnombre dans la catégorie C, qui regroupe le personnel chargé des tâches d'exécution et de secrétariat. Les hommes et les femmes sont répartis à peu près équitablement dans la catégorie LA. Mais dans toutes les institutions, elles sont inférieures en nombre dans les grades les plus hauts. Pour combattre cela, les institutions ont mis en œuvre des programmes d'actions positives destinés à favoriser l'emploi des femmes dans tous les grades, et notamment dans des postes de direction.

En février 1997 le Parlement européen a adopté une résolution sur la modification du Statut des fonctionnaires, avec l'introduction de plusieurs amendements. Le Parlement a demandé en particulier le respect du principe de l'égalité des chances lors de la sélection des fonctionnaires, une représentation aussi équilibrée que possible des femmes et des hommes au sein de l'Institution et l'instauration d'un comité pour l'égalité des chances en faveur du personnel, chargé de promouvoir et de contrôler l'application du principe d'égalité de traitement⁵²³. Suite à ces amendements, le Conseil de l'Union européenne a modifié le Statut des fonctionnaires pour faire du principe de l'égalité de traitement une des normes fondamentales des textes statutaires de la fonction publique communautaire⁵²⁴.

Le nouveau règlement vise à convenir que ce principe soit énoncé parmi les normes fondamentales des textes statutaires de la fonction publique communautaire et non plus seulement à propos du recrutement. Il invite parallèlement les institutions à définir, d'un commun accord, les actions positives destinées à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les domaines couverts par le Statut. Le règlement prévoit également que les fonctionnaires et les agents temporaires soient choisis sans distinction de sexe, de race, de religion, de conviction politique ou d'orientation sexuelle, et indépendamment de leur état civil ou de leur situation familiale.

Récemment, le groupe de travail "Statut du personnel" du Conseil de l'Union européenne a proposé au Comité de Représentants Permanents (Coreper) d'amender à nouveau le Statut pour inclure d'une part, l'obligation pour le Parlement et le Conseil d'élaborer régulièrement un rapport sur les progrès accomplis en matière d'égalité des chances; d'autre part, l'élaboration par la Commission européenne chaque année à partir de 2001, d'un rapport sur

⁵²² Article 21 (ex-article 8D) et article 125 (ex-article 138E) du Traité CE. Décision du Parlement européen du 9 mars 1994 concernant le Statut du médiateur. J.O. L n° 113 du 4 mai 1994.

⁵²³ Rapport sur la proposition modifiée de règlement (EURATOM, CECA, CEE) du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés en matière d'égalité de traitement (COM(96)0007 - C4-0565/96 - 00/0904(CNS)). *Commission juridique et des droits des citoyens*. Rapporteur: Mme Malou Lindholm. A4-0046/97 du 12 février 1997.

⁵²⁴ Nouvel article premier *bis* introduit par le Règlement (CE, CECA, Euratom) N° 781/98 du Conseil du 7 avril 1998 modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents des ces Communautés en matière d'égalité de traitement. J.O. L n° 113 du 15 avril 1998, p. 4.

l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein des institutions et sa transmission au Parlement et au Conseil⁵²⁵.

Toutes les institutions européennes ont créé en leur sein un **Comité Paritaire pour l'Égalité des Chances (COPEC)** plus ou moins développé selon leurs tâches ou ont désigné des responsables pour l'égalité des chances. Les COPEC ont été constitués conformément à l'article 9, alinéa 4 du Statut des fonctionnaires, qui autorise les institutions à créer, dans l'intérêt du personnel, des organes de caractère social auxquels le Comité du personnel est appelé à participer. Les délégués des COPEC du Conseil, du Parlement européen, de la Commission, ainsi qu'un observateur du Comité des régions, sont regroupés dans l'**Inter-Comités paritaires de l'égalité des chances (Intercopec)**. Cette structure fait des propositions sur les réformes du Statut des fonctionnaires et suit l'évolution des problèmes des femmes et des hommes dans tous les domaines du travail⁵²⁶.

En ce qui concerne les procédures des compensations en cas d'inégalité des chances, tous les candidat(e)s peuvent introduire un recours en annulation auprès du Tribunal de première instance contre la procédure de recrutement. Le Médiateur européen peut aussi saisir le Parlement européen des cas de mauvaise administration et présenter des recommandations.

3.1. La Commission européenne

Depuis un certain nombre d'années la Commission soutient l'élaboration d'actions au niveau national et européen dans le but de promouvoir la place des femmes dans la prise de décisions politique et économique. La prise en compte de la perspective de la politique d'égalité des chances semble faire désormais partie de préoccupations des DG et Services de la Commission.

La nouvelle Commission a donc instauré, dès sa constitution, et sous l'autorité du Président, un groupe de Commissaires chargé de stimuler la réflexion et de veiller à ce que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes soit une préoccupation de l'ensemble des actions communautaires. Un groupe inter-services s'est également constitué, chargé de suivre l'intégration de cette dimension dans les politiques et actions menées par les DG. La fixation d'objectifs annuels pour certains niveaux de la Catégorie A, accompagnée d'un mécanisme de "monitoring" semestriel des résultats obtenus, a permis une nette progression du nombre des femmes dans cette catégorie où leur présence est encore très réduite (19%).

* Responsable de l'égalité chances

Un groupe de travail ad hoc "Égalité des chances" a été constitué en 1978, qui s'est transformé en comité en 1981. Après la mise en place d'un comité paritaire en 1984, la Commission a adopté en avril 1992 le règlement relatif aux compétences, à l'organisation et au fonctionnement du Comité Paritaire pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes (COPEC). Ce règlement a été révisé en novembre 1997⁵²⁷.

⁵²⁵ Council of European Union. Working Party on the Staff Regulations. Report. *Equality and equal opportunities between women and men in the European institutions*. LIMITE 13730/99 STAT 67 FIN 466. 3 December 1999.

⁵²⁶ Parlement européen. Document de travail. *FEMM 107 FR*, p.82, op. cit. note 39.

⁵²⁷ Règlement révisé relatif à l'organisation et au fonctionnement du COPEC du 6 novembre 1997.

Composé paritairement de 28 membres (titulaires et suppléants) dont 14 sont désignés par l'Administration et 14 par le Comité du personnel, il a pour tâche de veiller à la mise en œuvre de la politique de l'égalité des chances au sein du personnel en vertu des compétences qui lui sont attribuées. Le COPEC est consulté pour avis sur le programme d'action élaboré par l'Administration et sur les actions envisagées et doit veiller essentiellement à leur mise en œuvre au sein de l'ensemble des services de la Commission. Il doit aussi être consulté par les autres services et comités, et peut les saisir, sur tout dossier concernant le personnel. En outre, le COPEC peut proposer des actions en matière d'égalité des chances, notamment dans le domaine du recrutement et des carrières. Il rédige un rapport général d'activités annuel, qu'il adresse au Comité du personnel et au Commissaire responsable du personnel.

*** Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances**

La Commission a adopté un premier programme d'actions positives 1988-1990 et un deuxième pour la période 1992-1996. Ces deux programmes ont permis d'identifier certains domaines où des actions positives s'avéraient nécessaires, de réaliser des progrès dans d'autres et de mettre en évidence les domaines à développer. Le défi pour la Commission est désormais celui d'intégrer l'égalité des chances dans ses propres politiques du personnel en agissant sur le fonctionnement des systèmes (recrutement, carrière, formation, etc.) de façon à tenir compte de la dimension des genres. Ceci s'inscrit dans le contexte des orientations politiques adoptées par la Commission.

Un **troisième programme d'action pour l'égalité des chances 1997-2000** a été adopté le 2 avril 1997⁵²⁸. Le nouveau programme s'inscrit dans la continuité tant de la politique menée au niveau de l'Union en matière d'égalité des chances que de la politique interne entamée. Ces mesures ont été inscrites dans le processus de décentralisation administrative (MAP 2000). Il appartient donc à la DG du Personnel de donner des orientations politiques et aux autres DG et Services d'assumer leur responsabilité dans la mise en œuvre quotidienne. A cette effet, les DG ont désigné des personnes au niveau de l'encadrement chargées de veiller à la réalisation de ces actions, en collaboration avec la DG Personnel.

Chaque année, en vue de l'information du Collège des Commissaires, les DG et les Services de la Commission rendront compte, au moyen d'un bref rapport, de la réalisation de leurs plans d'actions spécifiques. À la fin de 1998 un rapport à mi-parcours a été établi par l'administration sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme pour l'ensemble de l'institution. Le rapport final d'application sera élaboré à la fin 2000 sur base des bilans des DG et Services et sera transmis au Secrétaire Général de la Commission. Le COPEC, en vertu du mandat qui lui est conféré par la Commission, procédera régulièrement à l'évaluation de la mise en œuvre du programme et donnera son avis avant l'adoption de tout rapport établi par la Commission sur ledit programme. Le programme est d'application pour l'ensemble du personnel statutaire, y compris les agents temporaires et auxiliaires.

*** Actions positives**

Le troisième programme de la Commission pour l'égalité des chances s'inscrit dans le cadre général du "mainstreaming". Les actions positives visent surtout à affiner les mécanismes

⁵²⁸ COPEC. *Troisième programme d'action pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de la Commission européenne 1997-2000*. 2 avril 1997.

existants afin d'assurer à chaque étape du processus de recrutement l'égalité des chances entre femmes et hommes⁵²⁹ :

1) Dans les procédures de sélection et les concours, la DG Personnel et Administration doit veiller notamment à :

- intensifier les actions de publicité et d'information concernant les concours externes, en ciblant le public féminin et en faisant un rappel systématique dans les avis de concours de la politique d'égalité des chances menée par la Commission ;
- assurer le caractère non-discriminatoire des différentes épreuves des concours, en tenant compte de la diversité des genres lors des entretiens ;
- assurer la formation des jurys de concours pour les sensibiliser aux exigences du principe d'égalité des chances et la participation des femmes aux jurys.

2) Dans les procédures de recrutement et de l'exploitation des listes de réserve, les Directions générales et services veilleront à :

- lors des entretiens préalables au recrutement, assurer la présence de femmes dans les "panels" de sélection ;
- examiner attentivement les dossiers des femmes lauréates de concours et soumettre des propositions équilibrées de recrutement de femmes et d'hommes ;
- établir des objectifs annuels, à atteindre dans la mesure du possible, de recrutement féminin, en fonction des disponibilités budgétaires.

Le 8 décembre 1999 le vice-président Neil Kinnock a présenté une Communication dans laquelle la Commission souligne que "dans le processus de nomination aux postes d'encadrement supérieur, et à l'issue de son appréciation des mérites, l'autorité investie du pouvoir de nomination donnera en principe, à mérite égal, la priorité à la candidature féminine"⁵³⁰. Cette possibilité n'a pas été utilisée de manière automatique, mais elle a constitué un des principes de base pour atteindre l'objectif que la Commission s'est fixé consistant à doubler, d'ici à la fin de son mandat, le nombre de postes A1 et A2.

* Quotas en faveur des femmes

La Commission n'a pas introduit de quotas pour remédier à la sous-représentation des femmes dans la catégorie A et dans les postes d'encadrement et de direction, mais des objectifs annuels à atteindre dans la mesure du possible. Les objectifs de recrutement et de nominations féminins pour l'année 2000 peuvent être résumés comme suit⁵³¹ :

- Postes d'encadrement supérieur (A1/A2): nomination de 5 femmes en 2000, pour arriver au 20% des femmes d'ici 2005.
- Postes d'encadrement intermédiaire (A3/A4/A5): pourvoir 20% des postes en 2000 par des femmes.
- Administrateurs et administrateurs adjoints (A6/A7/A8): recruter à parité les femmes et les hommes disponibles sur les listes de réserve en cours d'exploitation, et dans les cas appropriés recruter les seules femmes non encore recrutées sur les listes.

⁵²⁹ *Ibidem*, p. 6.

⁵³⁰ Communication de M. Neil Kinnock aux membres de la Commission. *Objectifs de recrutement et nominations féminins en 2000*. REV 7 du 29 mars 2000.

⁵³¹ *Ibidem*, p. 3.

3.2. Le Secrétariat général du Parlement européen

La politique d'égalité des chances au sein du Secrétariat du Parlement européen s'appuie sur les trois piliers suivants :

- 1) Au niveau européen, le Traité d'Amsterdam et la Recommandation du Conseil 84/635 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes.
- 2) Au niveau inter-institutionnel, le Statut des fonctionnaires, modifié en avril 1998.
- 3) Au niveau du Parlement européen, le rapport sur la nouvelle politique du personnel, présenté par le Secrétaire général et approuvé par le Bureau en octobre 1997 et le rapport sur les progrès accomplis en 1999 et objectifs pour l'avenir en ce qui concerne l'égalité des chances, transmis au Bureau en février 2000 par la vice-Présidente responsable pour l'égalité des chances.

* Responsable de l'égalité des chances

La structure mise en place est constituée de l'Unité Égalité des Chances (UEC)⁵³² et du Comité pour l'Égalité des Chances (COPEC)⁵³³.

1) Unité Égalité des Chances (UEC)

L'UEC a été créée en 1992 sur proposition de la Commission des droits de la femme et possède actuellement un organigramme de deux fonctionnaires (une fonctionnaire A et une fonctionnaire B). Elle a pour tâches :

- d'élaborer des études et statistiques permettant de mieux connaître la situation des femmes au Secrétariat général du PE ;
- de conseiller l'AIPN, le COPEC et d'autres organes institutionnels sur des questions liées à la promotion de l'égalité des chances au Parlement européen (programme d'actions, modification des réglementations en vigueur, nouvelles réglementations internes ou inter-institutionnelles, etc.) ;
- d'assister les fonctionnaires ayant suivi des discriminations liées au genre ;
- d'informer le personnel de la politique d'égalité des chances et de ses répercussions sur sa vie professionnelle.

Depuis juillet 1998, l'UEC est rattachée à la Division de la formation professionnelle et du conseil en carrière. Chaque année l'Unité rédige un rapport sur les activités de l'année, assorti d'une analyse statistique des progrès réalisés dans le domaine de l'égalité des chances au Parlement européen. L'assistante de l'Unité assure également le secrétariat du COPEC.

⁵³² Site Internet: <http://www.europarl.ep.ec/inside/staff/equalopp/unite.htm>.

⁵³³ Site Internet: <http://www.europarl.ep.ec/inside/staff/equalopp/copec.htm>.

2) Le Comité Égalité des Chances entre hommes et femmes (COPEC)

Le COPEC a été créé en 1987 par le Secrétaire Général. Organe paritaire intégré à la DG V (Direction générale du personnel) il est composé d'un Président, de 4 membres désignés par l'AIPN et de 4 membres désignés par le Comité du personnel.

Les tâches du COPEC sont de proposer toutes mesures propres à assurer l'égalité des chances entre hommes et femmes suivant les principes formulés par la résolution du Parlement européen du 17 janvier 1984 sur la situation de la femme en Europe et de suivre l'application des mesures prises.

Chaque année, il rencontre le Président du Parlement européen, lui rend compte des derniers développements sur la situation des femmes et fixe avec lui des priorités pour l'année suivante. Il coopère avec ses homologues des autres institutions européennes et participe aux réunions annuelles Intercopec. Les membres du COPEC participent, en tant qu'observateurs, aux travaux des comités de promotion, du Comité consultatif pour le perfectionnement professionnel, du Comité de sélection d'agents auxiliaires et du Comité des rapports.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

Elaboré par le COPEC en 1996, le **Deuxième Programme d'actions 1997-2000**⁵³⁴ inscrit un catalogue d'actions à long terme. Ceci dans le cadre d'une prise de conscience plus large de la valorisation de l'élément féminin à l'intérieur du Secrétariat général du Parlement européen. Le programme met en exergue qu'au regard du nombre total de fonctionnaires de l'institution, si bien que les femmes sont majoritaires (54%), leur présence par catégorie n'est pas équilibrée: presque deux tiers du personnel féminin travaille dans la catégorie C et il n'y a presque pas de femmes dans les hauts grades. Afin de remédier à cette situation de déséquilibre, il a été proposé une priorité aux femmes sous certaines conditions. En ce sens, le COPEC a été à l'origine de la modification de l'article premier bis du Statut des fonctionnaires pour intégrer les actions positives à l'égard des femmes.

* Actions positives

Afin de remédier à la situation de déséquilibre des femmes au sein des institutions européennes, le Parlement a adopté en février 1997 l'amendement suivant à la proposition de la Commission européenne visant à modifier le Statut dans les termes suivants: "lorsque plusieurs candidats sont reconnus également aptes à occuper un seul emploi et qu'il existe, pour les emplois du niveau en cause, une forte sous-représentation de l'un des deux sexes, la préférence doit être donnée au candidat appartenant au sexe sous-représenté; lorsque plusieurs fonctionnaires justifiant d'un minimum d'ancienneté dans leur grade, sont reconnus comme ayant comparativement des mérites égaux, et qu'il existe, pour le grade de la catégorie en cause, une forte sous-représentation de l'un des deux sexes, la préférence doit être donnée au fonctionnaire appartenant au sexe sous-représenté"⁵³⁵. Cette proposition, s'inspirant des

⁵³⁴ Secrétariat Général. Direction Générale du Personnel. COPEC en collaboration avec l'Unité Égalité des chances. *Deuxième programme d'actions Égalité des Chances entre les hommes et les femmes 1997-2000*. Site Internet: http://www.europarl.ep.ec/inside/staff/equalopp/copec_p.htm.

⁵³⁵ Rapport sur la proposition modifiée de règlement (EURATOM, CECA, CEE) du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés en matière d'égalité de traitement. *Avis de la Commission des droits de la femme*. Rapporteur pour avis: Mme María Sornosa Martínez. A4-46/97 du 12 février 1997.

dispositions qui figurent dans de nombreuses sources de droit internationales et communautaires, n'as pas été retenue par le Conseil.

Dès le début de la législature de 1994, la volonté d'améliorer l'équilibre de la présence des fonctionnaires hommes et femmes dans toutes les catégories et dans tous les grades, y inclus les plus élevés, s'est manifestée par de grandes déclarations. L'UEC a donc adopté en février 1999 un rapport évolutif sur la législature 1994-1999 et le rapport 1998 sur l'égalité des chances au sein du Secrétariat⁵³⁶.

Lors de sa réunion du 10 mars 1999, le Bureau a approuvé un rapport sur les progrès accomplis en 1999 et les objectifs pour l'avenir, à titre indicatif, à l'intérieur du Secrétariat général⁵³⁷. Il prévoit l'application de la préférence au sexe sous-représenté, en cas d'égalité des mérites. Il donne aussi quelques orientations pour une réflexion à plus long terme sur la réalisation d'une véritable égalité des chances :

- 1) *Procédures de sélection et les concours.* Le programme d'action pour l'égalité des chances a constaté que bien que le recrutement des femmes dans l'ensemble des catégories dépasse 50%, elles restent encore nettement sous-représentées dans les catégories A et D. Il constate par ailleurs que lors des épreuves écrites des concours telles que conçues actuellement, les femmes obtiennent des résultats nettement inférieurs à ceux des hommes. Durant la période 1994-1998 on constate que, à l'exception de la catégorie C (dactylos), les hommes réussissent proportionnellement mieux les concours, qu'ils soient organisés par le Parlement européen ou dans le cadre de la coopération inter-institutionnelle⁵³⁸. Il a donc proposé lors du recrutement du personnel, un meilleur équilibre hommes/femmes par le biais de :
 - assurer que les textes des épreuves écrites des concours soient respectueux de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
 - en cas de lauréats ex aequo, recommander le recrutement du lauréat du sexe nettement sous-représenté ;
 - revoir les modalités des dérogations à la limite d'âge dans les concours pour les personnes ayant pris soin de leurs enfants.
- 2) *Composition des jurys de concours.* Au Parlement européen, ce souci de parité, s'est traduit dans les faits déjà en 1996, lorsque la proportion des nominations de l'AIPN s'élevait à 60% d'hommes et 40% de femmes, et celle du Comité du Personnel à 55% d'hommes et 45 % de femmes. En 1998, le taux moyen de femmes se situait à 45 %. Il serait intéressant, selon le rapport, de vérifier la répartition, dans chaque jury de concours, des postes à responsabilité (président, membre titulaire, membre suppléant) entre les deux genres. Cela dans le but d'assurer la parité hommes/femmes dans la composition des jurys et d'encourager les femmes à y siéger.
- 3) *Listes de réserve.* La situation au 10.12.99 relève que sur les 41 listes A disponibles actuellement, 107 femmes y figurent, alors que 234 hommes s'y trouvent. L'explication

⁵³⁶ Direction générale du Personnel. Unité Egalité des Chances. *Égalité des chances entre les femmes et les hommes au Secrétariat général du Parlement européen Rapport évolutif sur la législature 1994-1999 et Rapport 1998.*

⁵³⁷ Direction Générale du Personnel. Unité Egalité des Chances. *Égalité des Chances au sein du Secrétariat général du Parlement européen. - Progrès accomplis en 1999 et objectifs pour l'avenir.* 17 février 2000.

⁵³⁸ *Ibidem*, pp. 14 et 15.

de ce phénomène est à chercher dans le pourcentage de réussite des femmes au terme de chaque épreuve de concours. En 1999 un certain équilibre existait au départ, au niveau des candidatures, mais beaucoup de femmes ont réussi moins bien les épreuves de test objectifs et que, une fois l'épreuve orale passée, leurs points cumulés ne leur permettaient pas d'être inscrites parmi les lauréats. Le rapport prévoit qu'à titre de mesures positives, il serait possible de modifier l'article 27, deuxième alinéa, du Statut, afin de permettre l'introduction de la parité hommes/femmes pour l'inscription des lauréats sur la liste de réserve⁵³⁹.

* Quotas en faveur des femmes

Le Parlement européen, comme les autres institutions, n'a pas introduit explicitement des quotas en faveur des femmes au sein du Secrétariat général. Il a néanmoins établi, comme la Commission et le Conseil, des objectifs chiffrés à atteindre d'ici l'an 2002.

Avec un organigramme caractérisé par la "croissance zéro" entre 1994-1996 (à l'exception des postes créés dans le cadre de l'élargissement en 1995), le nombre annuel de nominations de nouveaux fonctionnaires a correspondu plus ou moins au nombre de départs de fonctionnaires (retraites, déagements, invalidité, décès, démissions, transferts). Ce nombre s'est élevé à 162 en 1996 (atypique en raison des recrutements liés à l'adhésion de la Suède, de la Finlande et de l'Autriche), à 94 en 1997 et à 111 en 1998. Globalement, les deux tiers des fonctionnaires recrutés ont été des femmes.

En 1999, peu de modifications ont eu lieu par rapport à 1998. Sur l'ensemble de la catégorie A, 11 femmes ont été recrutées, ce qui porte leur nombre à 87. Ces 11 femmes ne constituent en réalité qu'un apport de sept à l'effectif féminin A, qui était au 1er janvier 2000 de 83, puisqu'il y a eu simultanément 4 départs. Sur les 11 fonctionnaires A recrutés, cela correspond à 37,5% de femmes, ce qui ne suffit pas, selon le rapport, à rattraper l'écart existant entre le nombre de fonctionnaires féminins et masculins dans cette catégorie. "Tant que ce taux restera sous la barre des 50%" - ajoute le rapport - "cet écart continuera à augmenter"⁵⁴⁰. Le nombre total des femmes recrutées dans toutes les catégories en 1999 s'élève à 94 sur un total de 147 nominations. Le rapport conclut que "force est de constater qu'on est encore loin d'atteindre les objectifs pour 2002, à la fois dans la catégorie A (21,1% par rapport à un objectif de 25%), et dans la catégorie D (17,1% par rapport à un objectif de 20%)".

Pour conséquent, il faudrait - selon le rapport - renforcer l'application des mesures retenues en 1999, c'est-à-dire :

- octroyer la priorité au recrutement des femmes dans les lauréats des concours A et D et
- recruter, dans toute la mesure du possible, plus de 50% des femmes A.

3.3. Le Secrétariat général du Conseil de l'Union européenne

Le Conseil, en tant que législateur, a adopté des nombreux textes en matière d'égalité des chances dans les États membres. Il serait donc opportun qu'en tant qu'employeur, il mette en œuvre les dits textes au sein du Secrétariat général.

⁵³⁹ *Ibidem*, p. 11.

⁵⁴⁰ *Ibidem*, p. 4.

Dans sa décision du 13 mars 2000, sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2000⁵⁴¹ le Conseil donne une priorité essentielle à la politique d'égalité des chances. Le groupe de travail "statut du personnel" du Conseil reconnaît aussi l'importance clé de cette politique et considère que ces principes doivent être intégrés dans la politique à l'égard du personnel des institutions européennes.

Si, au regard du nombre total de fonctionnaires de l'institution, les femmes sont légèrement majoritaires (53,3%), force est de constater que leur présence n'est pas équilibrée. Par exemple, en octobre 1999 les femmes représentaient environ 65% de la catégorie C et seulement 18% de l'effectif de la catégorie A⁵⁴². En outre, les femmes sont pratiquement absentes dans les hauts grades.

*** Responsable de l'égalité des chances**

En 1992 le Secrétariat du Conseil a créé au sein de la Direction Générale "Personnel et Administration" un Comité pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes (COPEC)⁵⁴³. Mais à la différence de la Commission et du Parlement européen, le COPEC n'est pas un département administratif indépendant, avec des compétences exclusives en matière de promotion et de la mise en œuvre de la politique de l'égalité des chances.

Le rôle principal du COPEC est d'assister l'autorité de nomination dans la formulation de la politique d'égalité des chances entre femmes et hommes. Ses tâches sont essentiellement les suivantes :

- analyse des données sur la situation de la femme au sein du Secrétariat du Conseil ;
- assurer un recrutement équitable de femmes, essentiellement dans les secteurs où elles sont sous-représentées ;
- placer un nombre plus élevé de femmes dans les postes de responsabilité ;
- assurer une représentation équitable des femmes dans les comités et jurys des examens ;
- veiller à la mise en œuvre du programme d'actions pour l'égalité des chances.

*** Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances**

Le COPEC a adopté en février 1998 le premier programme d'actions pour l'égalité des chances pour la période 1998-2001⁵⁴⁴. Le programme est destiné à intégrer la dimension de l'égalité des chances dans toutes les politiques de gestion interne du Personnel, autrement dit de "mainstreaming".

Le plan d'action est divisé en deux sections, la première sur les conditions de travail et les infrastructures sociales et la deuxième sur la carrière et le recrutement. En ce qui concerne le recrutement, le programme met en œuvre la politique que le Secrétariat du Conseil a proposé à l'AIPN pour favoriser le recrutement du sexe sous-représenté, en cas de mérites égaux. Il met aussi en exergue les mesures prises par le Secrétariat pour renforcer la représentation de

⁵⁴¹ Décision du Conseil 2000/228/CE, du 13 mars 2000, sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2000. J.O. L n° 72 du 3 mars 2000, p. 15.

⁵⁴² Council of the European Union. General Secretariat. Directorate General A- Personnel -Administration. Note to Mrs. Van Den Bossche. *Equal Opportunities in the Council Secretariat*. 29 November 1999, p. 5.

⁵⁴³ Idem p. 2.

⁵⁴⁴ Conseil de l'Union européenne. Secrétariat Général. COPEC *Premier Programme d'actions 1998-2001*. 4 février 1998.

femmes dans les jurys de concours, les comités paritaires et dans d'autres comités internes et/ou inter-institutionnels. Le programme prévoit des objectifs chiffrés, pour le recrutement des femmes, à atteindre pour l'an 2001.

* Actions positives

Dans le plan d'action pour l'égalité des chances le COPEC propose une priorité aux femmes, sous certaines conditions, dans le recrutement de la catégorie A et LA afin de remédier à cette situation de déséquilibre. En s'inspirant des dispositions figurant dans de nombreuses sources de droit, il propose l'inclusion parmi les critères de recrutement ou de promotion la règle suivante: "À égalité de mérites, la préférence est donnée aux femmes pour les catégories où leur nombre est déficitaire"⁵⁴⁵. Il considère aussi qu'il est important de sensibiliser les directeurs généraux aux actions qui touchent le domaine du recrutement, de la carrière et de la participation des femmes dans les jurys de concours et les divers organes paritaires.

Les actions proposés par le COPEC afin d'assurer un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la hiérarchie sont les suivantes :

1) Recrutement

- veiller à ce que la représentation des femmes dans les jurys de concours soit assurée en encourageant les femmes à y siéger ;
- assurer que toutes les épreuves des concours respectent l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- en cas de lauréats *ex aequo*, recommander le recrutement du lauréat du sexe nettement sous-représenté ;
- relever la limite d'âge, et en particulier revoir les modalités de dérogations à la limite d'âge dans les concours pour les personnes ayant interrompu leur carrière pour prendre soin de leurs enfants.

2) Concours internes

- inclure parmi les critères de promotion que "à égalité de mérites, la préférence est donnée aux femmes pour les grades où elles sont déficientes" ;
- veiller à ce que les commissions de promotion soient composées de façon équilibrée ;
- encourager les femmes à participer à des concours internes à tous les niveaux ;
- veiller à ce que les épreuves des concours internes soient respectueuses de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- en cas de candidats *ex aequo* dans une même catégorie, recommander la nomination du candidat du sexe nettement sous-représenté ;

3) Jurys de concours

- sensibiliser le personnel de tous les niveaux à la nécessité d'une composition équilibrée entre femmes et hommes ;
- encourager les femmes à siéger dans les organes paritaires et les jurys et veiller à ce que des cours de formation soient organisés.

⁵⁴⁵ *Ibidem*, p. 16.

* Quotas en faveur des femmes

Le Conseil, comme les autres institutions, n'a pas introduit des quotas en faveur des femmes au sein du Secrétariat général. Il a néanmoins établi des objectifs chiffrés à atteindre pour l'an 2001⁵⁴⁶ :

- 30% de femmes pour les recrutements en catégorie A,
- 15% de femmes dans les grades A1 et A2, contre 6% dans le grade A en 1999,
- 25% des femmes dans le grade A3, contre 14% en 1999,
- 30% des femmes dans les grades A4, A5 et A6,
- 50% des femmes dans le grade LA3, contre 38% en 1999.

3.4. Les autres institutions

* Le Secrétariat du Comité des régions

Au sein du Comité des régions (CdR), il existe presque le double de femmes par rapport au nombre d'hommes. En juin 2000 il y avait 92 femmes sur un total de 168 fonctionnaires. Mais la plupart occupent des postes de secrétariat (catégorie C) et non de responsabilité: la première femme dans la catégorie supérieure se trouve au grade A4⁵⁴⁷.

Lorsque l'on se penche sur le détail de la distribution des femmes et des hommes à l'intérieur de la catégorie A ("Management") on constate qu'il existe une forte minorité de femmes et que celles-ci sont principalement limitées au grade de base A8-A7 avec une présence quasi exclusivement masculine à partir du grade A6.

Ces raisons ont motivé la décision de l'assemblée du Comité de novembre 1997 de créer un Comité Paritaire pour l'Égalité des Chances (COPEC), qui n'a été instauré qu'en février 2000. Lors de sa troisième réunion en avril 2000, il a adopté son programme d'action pour l'égalité des chances du Comité des régions juin 2000 - juin 2002 qui a été approuvé lors de la session plénière de septembre 2000⁵⁴⁸. En s'appuyant sur les travaux du groupe ad hoc du Bureau sur l'égalité des chances de 1997 et de l'Intercopec de 1998, il a identifié ses priorités d'action et a établi un calendrier pour sa mise en œuvre :

1) *Déclaration d'intention.* Adoption par le Bureau du CdR d'une déclaration d'intention concernant l'égalité des chances (voir le document CdR 214/97, notamment points 3 et 4) indiquant son engagement à l'égard de la politique de l'égalité des chances à l'intérieur de son secrétariat. Cette déclaration est à rendre effective immédiatement.

2) *Carrière*

- Promotion: prise en compte de l'égalité des chances dans les rapports de notation: recommandation/formation pour les notateurs et supérieurs hiérarchiques appelés à faire des notations. Adoption en septembre - décembre 2000.

⁵⁴⁶ *Ibidem*, p. 23

⁵⁴⁷ 50ème Réunion du Bureau du Comité des régions. Note à l'attention des membres du Comité des Régions. Point n° 9. *Document d'information concernant l'égalité des chances dans le Secrétariat du Comité des Régions*. 20 septembre 2000. Annexe III. "Distribution des fonctionnaires au 13 juin 2000".

⁵⁴⁸ *Ibidem*, point 9.

- Femmes aux postes de décision: accession du personnel féminin aux postes de responsabilité et diminution du "plafond de verre" que représente le blocage des femmes à partir d'un certain grade de management (A5); suivi de la situation et de la progression par obtention régulière des statistiques; recommandations spécifiques pour améliorer la parité. Adoption avant juin 2002.
- Représentation équilibrée femmes-hommes dans les organes paritaires, jurys, etc. afin de renforcer la parité dans le processus de décision. Adoption avant septembre 2000.

* La Banque européenne d'investissement (BEI)

Au sein de la BEI les femmes sont très bien représentées dans les catégories de support G, H et I, où elles occupent 80% des postes, et dans les catégories de conception E et F, où elles représentent plus ou moins 60% du personnel. Dans la catégorie de support K et de conception D les femmes représentent uniquement 3% et 11% du personnel respectivement⁵⁴⁹. Comme dans les autres institutions, leur présence n'est pas équilibrée dans les catégories de direction (SC et C), où elles n'arrivent même pas à une représentation de 8%. En 1999, le pourcentage de femmes recrutées a été de 28 % du personnel, ce qui représente le même niveau qu'en 1994 et une diminution par rapport au 38% de 1998⁵⁵⁰.

En 1994, un premier groupe consultatif sur l'égalité des chances a été créé au sein de la BEI. À la demande du Comité du Personnel, un Comité Paritaire pour l'Égalité des Chances (COPEC) a vu le jour après la signature de la "Convention COPEC" entre la BEI et le Comité du personnel. Il a été le premier comité paritaire régi par une convention spécifique.

La convention prévoit comme missions du COPEC l'approbation du plan d'action pour l'égalité des chances et la mise en œuvre effective de la politique d'égalité des chances au sein de la BEI. Elle prévoit aussi la composition du Comité: trois membres désignés par l'administration (Département de ressources humaines) et trois par le Comité du personnel.

Un programme à moyen terme avait été approuvé en 1994 qui proposait des mesures à prendre en matière d'égalité des chances dans divers domaines (carrière, recrutement et infrastructures sociales). En mai 2000 un nouveau programme sur les progrès accomplis et le programme d'action pour l'an 2000 a été adopté. En matière de recrutement, ce dernier programme fait une analyse de la situation des femmes au sein de la BEI dès 1993. Il constate le fait que les postes de direction au sein de la BEI ne sont pas très "féminisés", surtout dans la catégorie D (niveau A8/A7 institutions européennes). La même remarque est faite pour la catégorie K (catégorie D institutions), où le nombre de personnel masculin est similaire à celui de postes de direction.

Après cette analyse, le programme de l'an 2000 identifie six domaines où des actions doivent être prises: sensibilisation du personnel et du management, objectifs quantitatifs, développement de carrière, recrutement, formation et environnement favorable. En ce qui concerne le recrutement, il est proposé :

- information en faveur de la recherche d'emploi des conjoints/partenaires ;
- suivi des motifs de non sélection des candidates féminines ;
- impact de mesures spécifiques de politique en faveur de l'égalité des chances sur le recrutement des femmes.

⁵⁴⁹ BEI. COPEC. *Progress Report and Action Programme for 2000*. 1999. p. 4.

⁵⁵⁰ *Ibidem*, p. 5.

Le COPEC a créé 5 groupes de travail dans les domaines de la carrière, le recrutement, la promotion, la sécurité dans le travail et les objectifs quantitatifs.

*** La Cour de justice, la Cour des comptes et le Comité économique et social**

Ces institutions ont aussi un(e) responsable de l'égalité des chances au sein de la Division du personnel. Mais ces institutions ne disposent pas d'une étude ou d'un rapport sur la politique d'égalité des chances. La seule donnée disponible à la Cour des comptes au 15 juin 2000 est le fait que d'un total de 513 fonctionnaires et agents temporaires, 232 sont des femmes, mais seulement 34 font partie de la catégorie A⁵⁵¹.

⁵⁵¹ Cour des comptes. Division du personnel, de l'informatique et de la bibliothèque. Service du personnel. *Tableau statistique sur le nombre de fonctionnaires et agents temporaires en activité à la Cour au 15.6.00 par sexe et catégorie. 15 juin 2000.*

CHAPITRE III - LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Des initiatives ont été entreprises au sein du Conseil de l'Europe pour définir un statut commun aux agents publics en Europe. Le Conseil des Ministres a adopté une recommandation élaborée par le Comité européen de coopération juridique (CDCJ) sur le Statut des agents publics en Europe. Elle propose une définition d'agent public selon les termes suivants: "Tout membre du personnel, statutaire ou contractuel, employé par les autorités ou départements de l'État, dont le salaire est prélevé sur le budget de l'État, à l'exclusion des représentants élus et de certaines catégories du personnel, dans la mesure où elles font l'objet d'une réglementation spécifique." Elle ajoute que "le cadre juridique des agents publics doit être établi par la loi ou par des accords collectifs et les politiques de gestion relative à ceux-ci, être de la responsabilité du gouvernement. Les catégories et les niveaux des agents publics doivent être définis selon la fonction exercée, à laquelle est attaché un certain niveau de responsabilité"⁵⁵².

En matière de conditions de recrutement, le projet prévoit que le recrutement des agents publics doit reposer sur l'égalité d'accès aux postes publics, une sélection sur le mérite, la libre concurrence et l'absence de discrimination. Mais des conditions générales et spécifiques de recrutement peuvent exister. Dans ce cas, elles ne doivent être admises que si elles sont édictées légalement. Les procédures de sélection du personnel doivent être ouvertes et transparentes, et leurs règles claires. Elles doivent permettre aussi de sélectionner le meilleur candidat en fonction des besoins spécifiques du service ou de l'organisme concerné. Enfin, le projet affirme que les États doivent assurer la protection juridique des candidat(e)s aux postes publics et qu'une voie de recours doit leur être ouverte pour permettre de contester une éventuelle irrégularité⁵⁵³.

Dans le respect des principes définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Nations Unies entendent veiller à l'application des droits fondamentaux de l'être humain sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion. C'est dans cette optique que les Nations Unies ont élaboré des conventions et autres pactes afin de promouvoir l'égalité des droits entre femmes et hommes. L'Assemblée générale des Nations Unies a adopté quatre conventions dont l'objet principal traite directement de l'égalité des chances entre femmes et hommes. La Convention pour l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW) a été considérée comme le texte le plus complet en la matière.

Au cours de la 55ème session extraordinaire "Femmes en l'an 2000: égalité entre les sexes, développement et paix au XXIe siècle" du 5 au 9 juin 2000, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté un document intitulé "Nouvelles mesures et initiatives pour la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing". Dans cette déclaration, qui a été adoptée sans vote mais avec plusieurs réserves, les gouvernements reconnaissent que les engagements en matière d'égalité entre hommes et femmes pris lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en 1995, n'ont pas été pleinement

⁵⁵² Recommandation n° R (2000) du Comité des Ministres. Voir aussi Conseil de l'Europe. Comité européen de coopération juridique (CDCJ). *Projet de Recommandation n° R (00) XX sur le Statut des agents publics en Europe*. CDCJ (99) 80 Addendum. Strasbourg, 7-10 décembre 1999.

⁵⁵³ Voir pour une analyse plus détaillée l'exposé des motifs du projet de recommandation.

respectés et appliqués. Mais ils ont fixé une date butoir pour l'élimination des lois discriminatoires qui devront être supprimées des législations nationales d'ici à 2005.

1. Le Secrétariat du Conseil de l'Europe

Le Secrétariat du Conseil de l'Europe comprenait au 31 décembre 1999 1221 agents permanents et temporaires originaires des 41 États membres⁵⁵⁴. Parmi eux 706 sont des femmes, ce qui représente un pourcentage du 57,8% du nombre total des employés. Mais la plupart de celles-ci exécutent des fonctions techniques de secrétariat ou d'employé de bureau (84,4%). Les femmes sont donc sous-représentées tant dans les postes d'administrateur (36,3%) qu'aux emplois techniques, manuels ou de services. Le pourcentage est plus équilibré dans les postes de traducteurs et interprètes (47%)⁵⁵⁵.

Comparé à d'autres organisations internationales, le Conseil de l'Europe est une institution relativement petite et le nombre de recrutements est par conséquent assez faible. A titre d'exemple, 102 agents permanents ont pris leur fonction en 1997 (46, 5, 49 et 2 dans les catégories A, L, B et C respectivement) et 72 en 1998 (20, 5, 47 et 0 respectivement). Un grand nombre de nouveaux agents de catégorie A ont été recrutés à partir des listes de réserve établies les années précédentes.

Le règlement sur les nominations annexé au Statut des agents fixe les règles de recrutement. Tous les agents permanents sont recrutés sur concours exclusivement. Des postes temporaires de longue durée sont régulièrement proposés et pourvus selon une procédure similaire.

L'égalité des chances reste un des principes de base du recrutement au sein du Secrétariat général. En particulier, les candidatures féminines sont encouragées dans les grades élevés de la catégorie A.

⁵⁵⁴ Albanie, Andorre, Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République Tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldavie, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Saint Marin, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, "ex-République yougoslave de Macédoine", Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

⁵⁵⁵ Source: Conseil de l'Europe. Secrétariat. Service des ressources humaines. *Agents permanents et temporaires au 31 décembre 1999*.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES EN BAS DE PAGE
Formation requise	* <i>Catégorie A/LA</i> : formation universitaire complète et/ou une formation ou une expérience professionnelle équivalente. * <i>Catégorie B</i> : enseignement secondaire supérieur ou moyen ainsi que des connaissances professionnelles appropriées. * <i>Catégorie C</i> : enseignement primaire complété, s'il y a lieu, par des connaissances professionnelles appropriées.	556 et 557
Période d'essai	Entre deux ans (catégories A et L) et un an (catégories B et C.	558
Limite d'âge	Elle varie entre un minimum de 20 ans et un maximum de 35 ans selon les différents postes. Des dérogations à la limite d'âge maximum sont prévues.	559
Nationalité	Être ressortissant d'un des États membres du Conseil de l'Europe.	560 à 562
Exigences linguistiques	Très bonne connaissance de l'une des deux langues officielles du Conseil de l'Europe (anglais et français). Une bonne connaissance de la seconde langue officielle est exigée pour de nombreux postes.	563
Autres exigences	Aptitude physique. D'autres exigences, comme la capacité à utiliser l'outil informatique, peuvent être aussi exigées.	564
Valorisation expérience professionnelle	Une expérience professionnelle antérieure de deux ans au moins dans la fonction publique ou le secteur privé est normalement exigée. Elle est indispensable si le candidat(e) ne dispose pas d'un degré, diplôme ou formation approprié.	

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente Publicité des vacances d'emploi Mode de sélection Droits des candidat(e)s	<p>Centralisée. Unité du personnel permanent du Service des ressources humaines au sein de la Direction de l'Administration.</p> <p>Obligation pour toute vacance d'emploi d'une publicité officielle adéquate.</p> <p>Les agents permanents sont recrutés sur concours exclusivement. La procédure de sélection comprend trois étapes: une présélection, une épreuve écrite et un entretien. Le personnel temporaire est engagé sur la base d'un contrat de longue ou de courte durée.</p> <p>Possibilité de saisir la Commission de nominations.</p>	<p>566</p> <p>567 à 569</p> <p>565 et 570 à 572</p> <p>573</p>
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la législation Responsable de la politique d'égalité des chances. Programmes spéciaux Actions positives Quotas en faveur des femmes Procédures de compensation	<p>Article 22bis du règlement sur les nominations annexé au Statut des agents.</p> <p>Conseillère en égalité, Administrateur(trice) à l'égalité des chances et Comité consultatif pour l'égalité des chances.</p> <p>Une stratégie pour l'égalité des chances est mise en œuvre tous les trois ans. Des rapports annuels sont aussi adoptés.</p> <p>En particulier, les candidatures féminines sont encouragées dans les grades élevés de la catégorie A et B.</p> <p>Non.</p> <p>Réponse non connue à l'achèvement de l'étude.</p>	<p>557</p> <p>574 à 576</p> <p>577</p>

1.1. Conditions d'accès

Le Statut des agents fixe les exigences générales pour devenir agent (permanent ou temporaire) du Conseil de l'Europe⁵⁵⁶. Des conditions spécifiques sont aussi exigées selon la catégorie dans les avis de vacances respectifs.

* Formation requise

L'article 3 du règlement sur les nominations annexé au Statut établit les connaissances requises pour l'accès aux diverses catégories d'emplois⁵⁵⁷ :

1) *Catégorie A* (administrateur), qui vont du début de carrière, de grade A1/A2, jusqu'à des postes de directeur, de grade A7. **Formation universitaire** sanctionnée par un diplôme approprié. Exceptionnellement, le diplôme peut être remplacé par une expérience professionnelle d'un niveau équivalent.

2) *Catégorie L* (interprétation et traduction). Ces postes requièrent une **formation universitaire** et une formation ou une expérience professionnelle équivalente.

3) *Catégorie B*. Deux types :

- Agents de catégorie B supérieure (B4 à B6) qui exercent des fonctions d'application et d'encadrement. Exigence des connaissances générales d'un niveau équivalent à celui de **l'enseignement secondaire supérieur ou moyen** ainsi que des connaissances professionnelles appropriées.
- Autres agents de grade B (B1 à B3) qui exécutent des fonctions techniques de secrétariat ou d'employés de bureau. Il est exigé des connaissances générales d'un niveau équivalent à celui de **l'enseignement secondaire moyen** ainsi que des connaissances professionnelles appropriées.

4) *Catégorie C*. Correspondant à des tâches techniques, manuelles ou de services, requiert des connaissances générales d'un niveau équivalent à celui de **l'enseignement primaire** complété, s'il y a lieu, par des connaissances professionnelles appropriées.

* Période d'essai

Après avoir été recrutés, les agents sont nommés à titre provisoire sur la base d'un contrat d'essai et de formation. La durée de la période probatoire varie entre deux ans, pour les agents recrutés dans les catégories A et L, et un an pour les agents recrutés dans les catégories B et C. La période probatoire peut être prolongée d'un an pour les agents des catégories A et L et de six mois pour les agents des catégories B et C⁵⁵⁸.

* Limite d'âge

La limite d'âge varie entre un minimum de **20 ans** et un maximum de **35 ans** selon les différents postes. Les détails sont mentionnés dans les avis de concours respectifs. La

⁵⁵⁶ Résolution (81) 20 du Comité des ministres du 25 septembre 1981 relative au Statut des agents du Conseil de l'Europe.

⁵⁵⁷ Annexe II du Statut des agents: "Règlement sur les nominations."

⁵⁵⁸ Article 18 du règlement sur les nominations.

nomination au grade A2 par voie de recrutement ne peut être décidée qu'en faveur d'un(e) candidat(e) âgé(e) au moins de 25 ans, et pour le grade A3 d'au moins 33 ans⁵⁵⁹.

Des dérogations éventuelles de cinq ans maximum sont possibles, sur présentation de justificatifs, pour les personnes ayant interrompu leurs études ou leur activité professionnelle pour élever des enfants, pour les handicapé(e)s physiques, les personnes ayant accompli un service militaire ou civil obligatoire, et les anciens agents permanents ou temporaires de longue durée du Conseil de l'Europe.

*** Nationalité**

Seules les candidatures des ressortissants d'États membres du Conseil de l'Europe⁵⁶⁰ peuvent être prises en considération⁵⁶¹. Dans la plupart des cas, les concours généraux sont réservés aux ressortissants des États sous-représentés au sein du Secrétariat. La condition de la nationalité peut être dérogée si sur un poste vacant, aucun(e) candidat(e) ne se présente⁵⁶².

*** Exigences linguistiques**

Pour l'accès à un poste au sein du Secrétariat, il est exigé de posséder une très bonne connaissance de l'une des deux langues officielles du Conseil de l'Europe (anglais ou français)⁵⁶³. Une bonne connaissance de la seconde langue officielle est exigée pour de nombreux postes. Les candidat(e)s dont la langue maternelle est le français ou l'anglais doivent avoir une très bonne connaissance de l'autre langue officielle. La connaissance d'autres langues européennes est considérée comme un avantage (particulièrement l'allemand, l'italien, l'espagnol et le russe).

*** Autres exigences**

L'aptitude physique du candidat ou de la candidate doit être attestée par un certificat médical délivré à la suite d'un examen par un médecin désigné par le/la Secrétaire Général(e)⁵⁶⁴. D'autres exigences, comme la capacité à utiliser l'outil informatique ou encore être en position régulière des obligations civiles ou militaires peuvent être aussi exigées.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

Une expérience professionnelle antérieure de deux ans au moins dans la fonction publique ou le secteur privé est normalement exigée. Elle est indispensable si le/la candidat(e) ne dispose pas d'un degré, diplôme ou formation appropriées.

⁵⁵⁹ Article 24 du règlement sur les nominations.

⁵⁶⁰ Voir liste *supra*.

⁵⁶¹ Article 14 alinéa 1 du Statut des agents.

⁵⁶² Article 14 alinéa 2 du Statut des agents.

⁵⁶³ Article 2 du Statut des agents.

⁵⁶⁴ Article 4 du règlement sur les nominations.

1.2. Procédures de recrutement

Les agents permanents sont recrutés sur concours exclusivement. C'est le règlement sur les nominations annexé au Statut des agents qui établit les conditions de recrutement des emplois permanents au sein du Secrétariat.

En ce qui concerne les personnel temporaire, des différents types d'engagement sont prévus dans l'Arrêté n° 821 du Service des ressources humaines⁵⁶⁵.

* Autorité compétente pour le recrutement

La Commission de nominations est l'organe consultatif du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale en matière de nominations par voie de recrutement ou de compétition interne. Elle comprend le jury de recrutement où peut siéger la personne responsable de la politique d'égalité des chances avec voix consultative⁵⁶⁶. C'est l'Unité du personnel permanent du **Service des ressources humaines** en collaboration avec les autres départements qui gère la politique de recrutement au sein du Secrétariat général. Pour le personnel temporaire, l'autorité compétent est l'Unité du personnel non-permanent du Service de ressources humaines.

* Publicité des vacances d'emploi

Le règlement sur les nominations prévoit l'obligation de toute vacance d'emploi de faire l'objet d'une publicité officielle adéquate. Dans le cadre de la procédure de recrutement extérieur, la vacance doit être portée à la connaissance des Représentations permanentes des États membres, des agents et du public, si nécessaire par voie d'annonces appropriées⁵⁶⁷. Une liste de postes vacants peut être aussi consulté sur le site internet du Conseil de l'Europe⁵⁶⁸.

La publication doit donner la description de l'emploi vacant et mentionner les conditions d'admission, les qualifications requises des candidat(e)s ainsi que le délai de présentation des candidatures⁵⁶⁹.

* Mode de sélection

Les *agents permanents* sont recrutés sur concours exclusivement. Il existe deux types de concours pour ces postes: les **concours généraux**, limités aux ressortissants d'un ou plusieurs États membres sous-représentés; les **concours spécifiques**, ouverts à tous les ressortissants des États membres ou à un ou plusieurs États sous-représentés.

La procédure de sélection comprend trois étapes: une présélection, une épreuve écrite et un entretien. L'ensemble de trois étapes de la procédure exige un temps relativement long, équivalent à six mois en moyenne. Une présélection sur dossier est effectuée par le jury de

⁵⁶⁵ Direction de l'Administration. Service des ressources humaines. Arrêté n° 821 tel que modifié par les arrêtés n° 840, 886 et 1008. Edition juin 1999.

⁵⁶⁶ Article 12 du règlement sur les nominations et modification introduite par la résolution (96)51 du Comité de ministres du 20 septembre 1996 modifiant les articles 11, 12 et 14 du règlement sur les nominations (Annexe II du Statut des agents).

⁵⁶⁷ Article 7 alinéas 1 et 2 du règlement sur les nominations.

⁵⁶⁸ <http://www.coe.fr/jobs>.

⁵⁶⁹ Article 7 aliéna 4 du règlement sur les nominations.

recrutement. Les candidat(e)s qui remplissent les critères de l'avis de vacance sont invités à participer à des examens écrits.

La procédure du concours sur épreuves est obligatoire lorsqu'il s'agit de pourvoir des emplois de début de carrière dans les catégories A, L et B. Elle comporte des épreuves écrites et une interrogation orale par le jury de recrutement. Les épreuves écrites sont éliminatoires. Lorsque le nombre des candidat(e)s ayant réussi un concours sur épreuves dépasse le nombre des emplois mis en compétition, une **liste de réserve** d'une durée de deux ans est établie et communiquée aux candidat(e)s concernés. La validité de la liste de réserve peut être prolongée par périodes d'un an⁵⁷⁰.

La procédure du concours sur titres est la règle pour le recrutement aux emplois pourvus par appel à la collaboration de fonctionnaires et spécialistes. Elle comporte l'examen des titres du candidat ou de la candidate et, le cas échéant, une interrogation orale par le Jury compétent⁵⁷¹.

En ce qui concerne le *personnel temporaire*, il est engagé sur la base d'un contrat établi suivant l'une des formules suivantes⁵⁷² :

- 1) *Contrat temporaire de longue durée*, lorsque la durée contractuelle est de six mois minimum et de deux ans maximum et lorsque la personne a été placée sur une liste de réserve pour recrutement en tant qu'agent temporaire ou a été sélectionnée par le jury de recrutement comme agent temporaire.
- 2) *Contrat temporaire de courte durée*, conclus pour des périodes n'excédant pas de quatre semaines (contrat type "J") ou pour des périodes d'un à plusieurs mois mais sans excéder de 12 mois (contrat type "M").

*** Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement**

Tout(e) candidat(e) qui s'estime lésé(e) par une procédure de recrutement peut saisir la Commissions de nominations, organe consultatif du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale en matière de nominations par voie de recrutement. Mais ses délibérations, avis et recommandations sont confidentiels⁵⁷³.

1.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

Le règlement sur les nominations annexé au Statut prévoit dans son nouvel article 22bis intitulé "Égalité des chances" la disposition suivante: "À égalité de mérites entre une femme et un homme, candidats à une procédure de recrutement extérieur ou de compétition interne, préférence est donnée, en dérogation à l'article 22 alinéa 2, au candidat ou à la candidate du sexe sous-représenté dans le grade de la catégorie dont relève l'emploi vacant." L'article entend par sous-représentation d'un sexe par rapport à l'autre "lorsque la représentation de celui-ci dans le grade de la catégorie dont relève l'emploi vacant est inférieure à 40".

⁵⁷⁰ *Ibidem*, article 15.

⁵⁷¹ *Ibidem*, article 16.

⁵⁷² Titre I de l'arrêté n° 821, op. cit. note 565.

⁵⁷³ Article 9 du règlement sur les nominations.

Un des principes de recrutement au sein du Secrétariat général du Conseil de l'Europe est l'égalité des chances entre femmes et hommes. En particulier, les candidatures féminines sont encouragées dans les grades élevés de la catégorie A. À cet effet, l'insertion dans tous les avis des vacances des postes permanents et temporaires de la mention "dans le cadre de sa politique d'égalité des chances, le Conseil de l'Europe tend à assurer une représentation paritaire des femmes et des hommes par catégorie et par grade" et du terme "le/la candidat(e)" est désormais une obligation de l'Organisation.

* Responsable de l'égalité des chances

En mai 1993, une **Conseillère en égalité** a été nommée par le Secrétaire Général. Elle a un rôle d'impulsion et de coordination pour assurer la mise en œuvre concrète du plan d'égalité et de rendre compte directement à le/la Secrétaire Général(e).

En septembre 1993, un poste d'**Administratrice à l'égalité des chances** a été créé au Service des ressources humaines. Elle a pour mission d'agir en étroite collaboration avec les responsables de la gestion des ressources humaines et veiller à ce que la dimension égalité soit prise en compte dans tous les aspects de la politique du personnel.

En 1996, une Cellule Égalité créée en 1994 a été transformée dans une structure plus compacte, le **Comité consultatif pour l'égalité des chances**. Présidé par la conseillère en égalité, le secrétariat est assuré par l'administratrice en égalité. La mission du Comité est de proposer des actions concrètes pour développer la politique d'égalité, donner son avis sur les initiatives prises et servir de relais dans la mise en œuvre des projets.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

Une stratégie pour l'égalité des chances 1997-1999 au Secrétariat du Conseil de l'Europe a été adoptée en juillet 1997⁵⁷⁴. Ce plan fait une analyse des obstacles à l'égalité des chances pour le personnel et prévoit comme objectif essentiel une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les groupes de travail et dans les organes représentatifs. Le programme prévoit aussi une série des objectifs reflétant les priorités pour une représentation équilibrée des deux sexes. Le plan affirme que "la responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie pour l'égalité des chances incombe au personnel d'encadrement de l'Organisation. L'Administrateur(trice) chargé(e) des questions d'égalité, la Conseillère en égalité et les membres du Comité consultatif pour l'égalité des chances ont pour mission d'apporter leur soutien et de développer le programme. Des plans d'actions concrètes seront élaborés annuellement⁵⁷⁵".

Des rapports annuels sur l'égalité des femmes et des hommes au Conseil de l'Europe ont été adoptés dès 1991, le dernier étant le huitième rapport du Secrétaire Général pour l'année 1999⁵⁷⁶.

⁵⁷⁴ Conseil de l'Europe. *Stratégie pour l'Égalité des chances 1997-1999. L'égalité des chances au Secrétariat du Conseil de l'Europe*. Référence Adm/DRH-829(97). 3 juillet 1997.

⁵⁷⁵ *Ibidem*, p. 4.

⁵⁷⁶ Conseil de l'Europe. Comité de Ministres, 682ème réunion. *Huitième Rapport du Secrétaire Général sur l'égalité des femmes et des hommes au Conseil de l'Europe*. CM(99) 120 du 3 septembre 1999.

* Actions positives

La stratégie pour l'égalité des chances 1997-1999 prévoit les mesures suivantes pour atteindre l'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes en matière de recrutement :

- nomination par les jurys de recrutement des personnes de sexe sous-représenté, en particulier dans les grades A4-A7 et B2-B3 ;
- présence accrue de l'Administrateur(trice) à l'égalité des chances aux jurys de recrutement ;
- recrutement de plus d'hommes aux fonctions de "secrétaire" ;
- conception et mise en œuvre de moyens permettant la nomination des femmes à des postes d'encadrement.

* Quotas en faveur des femmes

Le Secrétariat du Conseil de l'Europe n'a pas établi un pourcentage des quotas en faveur des femmes. Il n'a pas non plus adopté des objectifs chiffrés à accomplir dans les années à venir. Il a néanmoins analysé dans ses derniers rapports la situation du personnel au sein du Secrétariat, toujours avec le même constat: domination numérique des hommes aux niveaux supérieurs et des femmes aux niveaux inférieurs.

Comme le souligne le huitième rapport, "l'objectif à long terme, - qui est de parvenir à modifier sensiblement l'équilibre entre les sexes au sein du Conseil de l'Europe- ne pourra être atteint que si l'on modifie le style de gestion, la culture de travail, le système de gestion des postes et le mode de raisonnement hiérarchique qui règnent au sein de l'Organisation"⁵⁷⁷.

* Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances.

Réponse non connue à l'achèvement du manuscrit.

2. Le Secrétariat de l'Assemblée des Nations Unies

Avec un effectif d'environ 8600 employés de plus de 170 pays, c'est le Secrétariat de l'Assemblée Générale à New York qui concentre la plupart de son personnel. Au 30 juin 1998, la proportion des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat général était de 36,9%, soit 885 femmes sur un total de 2400 fonctionnaires. La répartition de femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an était légèrement plus faible, 34,6%, soit 1441 femmes d'un total de 4164 fonctionnaires.

Si la parité des sexes est presque réalisée à la classe P-1/P-2 (Administrateur adjoint de deuxième et première classe), c'est encore loin d'être le cas aux classes les plus élevées, où les femmes ne représentent que 16% des postes: Secrétaire Général adjoint (SGA), sous-secrétaire Général (SSG), Directeur (D2) et Administrateur général (D1). Par ailleurs,

⁵⁷⁷ *Ibidem*, p. 24. Voir aussi dans la même ligne le septième rapport du Secrétaire Général sur l'égalité des femmes et des hommes au Conseil de l'Europe. Comité des ministres, 631ème réunion. CM(98)48 du 24 avril 1998.

l'effectif féminin est le plus important à la classe P-3 (Administrateur de deuxième classe), alors que la plus forte concentration des hommes se rencontre à la classe P-4 (Administrateur de première classe)⁵⁷⁸.

Le personnel régulier du Secrétariat de l'ONU sont des fonctionnaires internationaux. Leurs responsabilités sont exclusivement d'ordre international⁵⁷⁹. Ils sont nommés pour le/la Secrétaire Général(e) ou en son nom pour une période minimale d'un an avec ou sans interruption. Les fonctionnaires sont recrutés pour des postes permanents ou temporaires approuvés par l'assemblée générale ou à des postes autorisés par le Secrétaire Général ou en son nom.

L'Organisation a aussi besoin de temps à autre des services temporaires de particuliers qui aident le personnel régulier à s'acquitter de ses fonctions en apportant au Secrétariat des connaissances spécialisées. Elle peut s'assurer les services de ces personnes soit en les engageant à titre de personnel temporaire soit en les employant comme entrepreneurs individuels, consultants, agents engagés à titre de projets, experts en mission, etc. La durée du contrat dans ces cas ne peut dépasser un an.

⁵⁷⁸ Nations Unies. Assemblée générale. 53ème session. Rapport du Secrétaire général. "Amélioration de la situation de la femme au Secrétariat" A/53/376, 14 septembre 1998. *Tableau 4. Comparaison entre les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique et l'ensemble des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies par sexe et classe, au 30 juin 1998.*

⁵⁷⁹ United Nations. Secretary General's Bulletin. *Staff Regulations of the United Nations and Staff Rules 100.1 to 112.8.* Regulation 1.1 ST/SGB/1999/5. 3 juin 1999.

Tableau récapitulatif

CONDITIONS D'ACCÈS		NOTES EN BAS DE PAGE
Formation requise	<p>* <i>Postes d'administrateur</i>: diplôme d'études universitaire et expérience professionnelle pour les postes supérieurs.</p> <p>* <i>Agents de services généraux</i>: Expérience professionnelle appropriée.</p> <p>* <i>Sécurité et sûreté</i>: diplôme de fin d'études secondaires et au moins deux années d'expérience professionnelle.</p> <p>* <i>Corps de métier</i>: diplôme de fin d'études secondaires ou primaires et au moins cinq années d'expérience professionnelle.</p>	581
Période d'essai	Stage obligatoire avant la nomination ne dépassant pas normalement deux ans.	582
Limite d'âge	Limite d'âge maximum entre 32 et 39 ans. Pas de limite d'âge minimum.	579
Nationalité	Ressortissants des États membres de l'ONU.	583
Exigences linguistiques	Connaissance d'une des langues officielles du Secrétariat (anglais, arabe, français, chinois, russe et espagnol). La connaissance de trois langues officielles est exigée pour les postes de traducteurs et d'interprètes.	
Autres exigences	Examen médical.	584 et 585
Valorisation expérience professionnelle	Une expérience professionnelle dans la fonction publique ou le secteur privé est une condition d'accès pour la plupart de postes. Il est aussi tenu compte l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation.	586

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT		
Autorité compétente	Bureau de la gestion des ressources humaines (OHRM).	592 et 593
Publicité des vacances d'emploi	Les vacances d'emploi sont régulièrement envoyées aux délégations nationales des États membres de l'ONU. Publication aussi dans des journaux de tirage national des pays concernés.	594 à 596
Mode de sélection	Mise en compétition par voie de concours nationaux (administrateurs auxiliaires) ou par promotion interne (administrateurs de 2ème classe).	579, 587 à 591 et 597 à 599
Droits des candidat(e)s	Les décisions du jury d'examen sont définitives et sans appel.	600
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES		
Reconnaissance par la législation	Article 8 de la Charte des Nations Unies, article 4.3 du règlement du personnel et résolutions de l'Assemblée Générale.	588 et 601 à 604
Responsable de l'égalité des chances	Bureau de le/la Conseiller(ère) spécial(e) du Secrétaire Général pour la parité entre les sexes. Mais c'est aux chefs des départements et des bureaux qu'il incombe principalement d'appliquer les mesures spéciales en faveur de l'égalité.	605 et 606
Programmes spéciaux	Adoption d'un plan d'action stratégique et de Rapports annuels du Secrétaire Général pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. Chaque chef de bureau ou département est chargé d'établir des plans d'actions assortis d'objectifs précis.	607 et 608
Actions positives	Mise en place d'une série de mesures spéciales en matière de recrutement qui resteront en vigueur tant que le Secrétaire général n'aura pas constaté que de progrès appréciables ont été accomplis dans la réalisation de l'objectif de la parité des sexes.	609
Quotas en faveur des femmes	Il n'existe pas des quotas d'accès en faveur des femmes. Mais des objectifs chiffrés ont été fixés pour atteindre la parité de sexes fin l'an 2000.	610 à 613
Procédures de compensation	Réponse non connue à l'achèvement de l'étude.	

2.1. Conditions d'accès

C'est le règlement du personnel des Nations Unies qui établit les conditions d'accès au sein du Secrétariat général. Le/la Secrétaire Général(e) est l'autorité de nomination conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale⁵⁸⁰.

* Formation requise

Il est difficile d'énumérer en détail les différents types de postes pour lesquels l'Organisation recrute du personnel. Toutefois, une description des principales catégories du personnel et des connaissances exigées est en principe possible⁵⁸¹ :

- *Postes d'administrateur.* Pour les postes de niveau supérieur (D1, P5, et P4), les candidat(e)s doivent être titulaires d'un diplôme d'études universitaires du niveau de la maîtrise et posséder une expérience professionnelle d'au moins six ans. Pour les postes inférieurs (P3, P2 et P1), un diplôme universitaire et une expérience professionnelle de quatre ans (seulement pour les postes P3) est exigée.
- *Agents de services généraux.* Expérience professionnelle appropriée dans les postes de secrétaire, dactylographe et de comptable ou de statisticien.
- *Sécurité et sûreté.* Les candidat(e)s doivent être titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaire et avoir au moins deux années d'expérience dans la police civile ou trois années dans la police militaire.
- *Corps de métier.* Pour les postes de reproduction de documents, les candidat(e)s doivent être titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaire ou primaire, avoir suivi une formation de base dans une école d'imprimerie et avoir une expérience pratique du fonctionnement du matériel. Pour la gestion des bâtiments, cinq années d'expérience professionnelle sont aussi exigées.

* Période d'essai

Une période de stage obligatoire précède la nomination à titre permanent, ne dépassant pas normalement deux ans. Toutefois, dans des cas particuliers, le Secrétaire Général peut réduire ou prolonger d'une année au plus la période de stage⁵⁸². À la fin de cette période, l'intéressé(e) est nommé(e) à titre permanent ou à titre régulier, ou bien il/elle quitte le service de l'Organisation.

* Limite d'âge

Il y a des limites d'âge maximales pour y accéder :

- Pour les administrateurs auxiliaires (P1 et P2), 32 ans.
- Pour les administrateurs de 2ème classe (P3), 39 ans.
- Pour le service de sécurité et de sûreté, 32 ans.

⁵⁸⁰ Article 101 Charte des Nations Unies, 1945. "Dispositions relatives à l'emploi du personnel".

⁵⁸¹ PENAUD, Jeanne. " La fonction publique internationale". Institut international des sciences administratives. *La Documentation française*, 1997 p. 122.

⁵⁸² Article 4.5 du règlement du personnel.

En ce qui concerne les limites d'âge minimales, rien n'est prévu dans le règlement du personnel.

*** Nationalité**

Seulement les ressortissants des États membres de l'ONU font partie du Secrétariat général. Les Nations Unies ne reconnaissent qu'une seule nationalité au/à la candidat(e)⁵⁸³.

*** Exigences linguistiques**

La connaissance d'au moins une des langues officielles du Secrétariat est exigée: **l'anglais**, **l'arabe**, **le français**, **le chinois**, **le russe** et **l'espagnol**. Les langues de travail sont le français et l'anglais. La connaissance d'au moins trois langues officielles est exigée pour les postes de traducteurs et d'interprètes.

*** Autres exigences**

Un examen médical à charge du Bureau médical des Nations Unies est obligatoire avant l'entrée en fonctions⁵⁸⁴.

Le personnel recruté au Secrétariat général est exempté des ses obligations civiles ou militaires de son pays d'origine⁵⁸⁵.

*** Valorisation de l'expérience professionnelle**

Une expérience professionnelle dans la fonction publique ou le secteur privé est une condition d'accès pour la plupart de postes au sein du Secrétariat général. De même, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation⁵⁸⁶.

2.2. Procédures de recrutement

L'article 101 de la Charte des Nations Unies prévoit que "la considération dominante dans le recrutement et dans la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Il sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible"⁵⁸⁷.

Le Statut du personnel prévoit que "conformément aux principes de la Charte, le choix de fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion" Dans la mesure du possible, le choix doit se faire après mise en compétition⁵⁸⁸.

⁵⁸³ Chapitre IV. Disposition 104.8 du règlement du personnel.

⁵⁸⁴ Disposition 104.16 du règlement du personnel.

⁵⁸⁵ Appendice C du Règlement du personnel: "Arrangements concernant le service militaire."

⁵⁸⁶ Article 4.4 du règlement du personnel.

⁵⁸⁷ Op. cit., p. 124, note 581.

⁵⁸⁸ Article 4.2 du règlement du personnel.

Il y a deux types de recrutement pour l'accès à la fonction publique onusienne: le recrutement sur le plan local et le recrutement sur le plan international. Les fonctionnaires recrutés exceptionnellement sur le plan local sont régis par l'appendice B du Statut et n'ont pas droit à certains privilèges⁵⁸⁹. Tous les fonctionnaires, à l'exception de ce qui sont recrutés sur le plan local sont considérés comme recrutés sur le plan international. Ils bénéficient de plus d'indemnités et d'avantages que ceux recrutés sur le plan local⁵⁹⁰.

Dans ses lignes directrices pour la gestion des ressources humaines, l'Assemblée Générale a demandé au Secrétaire Général d'assurer des procédures uniformes de recrutement dans tous les départements et des méthodes de sélection plus transparentes⁵⁹¹.

*** Autorité compétente pour le recrutement**

C'est le **Office of Human Resources Management - OHRM** - (Bureau de la gestion des ressources humaines) et le département ou service intéressé qui peuvent, d'un commun accord, recommander au Secrétaire Général de nommer à titre permanent un fonctionnaire "à essai" qui satisfait aux conditions requises. Cette recommandation est portée à la connaissance du Comité des nominations avant d'être soumise au Secrétaire Général⁵⁹².

Le Bureau est chargé aussi de l'organisation des concours pour le recrutement de nationaux des États membres appelés à occuper des postes au sein du Secrétariat général⁵⁹³.

*** Publicité des vacances d'emploi**

Les vacances d'emploi des postes permanents et temporaires sont régulièrement envoyées aux délégations nationales des États membres de l'ONU. Les concours pour le recrutement de nationaux des États membres sont aussi publiés dans des journaux de tirage national des pays concernés. On peut aussi consulter le site Internet du Bureau de la gestion des ressources humaines⁵⁹⁴. Les vacances ne sont pas publiées dans le Journal des Nations Unies⁵⁹⁵.

Pour favoriser la présentation des candidatures féminines, tout avis de vacance de poste doit porter la mention suivante: "Les femmes qualifiées sont particulièrement encouragées à faire acte de candidature." Le site Internet "Women Watch",⁵⁹⁶ lancé par la Division for the Advancement of Women -DAW- (Division pour la promotion de la femme) propose une sélection d'avis de vacance de poste au Secrétariat et permet de se connecter aux différents sites, où peuvent être trouvées des informations sur tous les avis de vacance externe qui peuvent intéresser spécialement les femmes.

⁵⁸⁹ Disposition 106.6.

⁵⁹⁰ Disposition 106.7.

⁵⁹¹ United Nations. General Assembly. Resolution 53/221. *Human resources management*. 23 April 1999, points 13-14.

⁵⁹² Disposition 104.13 du règlement du personnel.

⁵⁹³ Site Internet du OHRM: <http://www.un.org/Depts/OHRM/>.

⁵⁹⁴ <http://www.un.org/french/Depts/OHRM/examin/fexam.htm>.

⁵⁹⁵ Site Internet: <http://www.un.org/Docs/journal/french/>.

⁵⁹⁶ <http://www.un.org/womenwatch/>.

* Mode de sélection

L'article 4, paragraphe 4 du règlement du personnel prévoit que "dans la mesure du possible, le choix doit se faire après mise en compétition". Le concours, au sens de compétition, est donc prévu afin de recruter du personnel pour le Secrétariat général.

L'ONU recrute des administrateurs auxiliaires (classes P1 et P2) et des administrateurs (classe P3) par voie de **concours nationaux**. Ces concours sont organisés en priorité pour des ressortissants des États membres qui sont insuffisamment représentés parmi le personnel du Secrétariat⁵⁹⁷. Les postes de niveau P3 sont normalement pourvus par voie de concours de recrutement mais ils peuvent l'être également par voie de promotion interne.

Les concours consistent en épreuves écrites et un entretien. Les épreuves sont en français ou en anglais, les deux langues de travail du Secrétariat. Les lauréats des concours sont placés sur une **liste de réserve**. Les noms de candidat(e)s seront rayés de la liste de réserve au fur et à mesure que leur pays se verra représenté au Secrétariat⁵⁹⁸.

Pour le recrutement du **personnel linguistique**, l'ONU organise des concours afin d'établir de candidat(e)s qui remplissent les conditions requises pour être engagés dans un service linguistique. La fréquence de ces concours varie en fonction des besoins de l'Organisation. Pour les postes d'interprètes, les candidat(e)s sont appelés à interpréter dans leur langue principale, qui doit être l'une des langues officielles, et avoir une capacité de compréhension d'au moins deux des autres langues officielles. Pour les postes de traducteurs, les candidat(e)s sont appelés à traduire dans leur langue principale, qui doit être aussi une des six langues officielles, de textes rédigés dans au moins deux langues officielles⁵⁹⁹.

* Droits des candidat(e)s contre la procédure de recrutement

Les décisions du jury d'examen concernant les résultats des épreuves sont définitives et sans appel. Les notes des candidat(e)s ne leur sont pas communiquées⁶⁰⁰.

2.3. Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes

L'article 8 de la Charte des Nations Unies dispose "qu'aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires"⁶⁰¹.

Le règlement du personnel fait aussi référence à l'égalité des chances entre femmes et hommes en matière de recrutement dans les termes suivants: "Conformément aux principes de la Charte, le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe, ou de religion"⁶⁰².

⁵⁹⁷ Disposition 104.15 du règlement du personnel.

⁵⁹⁸ Nations Unies. *Concours de recrutement nationaux 2001 (P-1 / P-2)*, points 8-19.

⁵⁹⁹ Op. cit., p. 51, note 581.

⁶⁰⁰ Nations Unies. *Concours de recrutement nationaux 2001 (P-1 / P-2)*, point 18.

⁶⁰¹ United Nations. "Staff Regulations of the United Nations and Staff Rules 100.1 to 112.8". *Charter of the United Nations. Provisions relating to service off the staff*, op. cit. note 579.

⁶⁰² Article 4.3 du Règlement du personnel.

Dans la déclaration et le programme d'action de Beijing adoptés par la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes le partage inégal du pouvoir et des responsabilités de décision à tous les niveaux du Secrétariat a été critiqué. Le programme a exprimé la volonté résolue de l'organisation d'atteindre la parité entre les sexes d'ici à l'an 2000, en particulier en ce qui concerne les postes d'administrateur et les postes de rang supérieur. Cela en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, et en tenant compte du fait que, dans les cas de certains pays, en particulier les pays en développement ou les pays en transition, les femmes ne sont pas représentées ou sont insuffisamment représentées au Secrétariat des Nations Unies⁶⁰³.

Mais les conclusions auxquelles est parvenue la Commission de la fonction publique internationale dans son examen de la situation des femmes dans le Secrétariat note qu'au rythme actuel l'égalité des sexes ne pourrait pas être réalisée avant 2006 pour la catégorie de directeurs ou 2007 pour les administrateurs⁶⁰⁴.

* Responsable de l'égalité des chances

La **Division for the Advancement of Women -DAW-** (Division pour la promotion de la femme), qui fait partie du Département des Affaires économiques et sociales du Secrétariat des Nations Unies, plaide en faveur de l'amélioration de la condition des femmes et de la prise en compte de la dimension "genre" dans les divers domaines d'action, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du système des Nations Unies⁶⁰⁵.

En 1996 a été créé au sein du Secrétariat général le **Bureau du/de la Conseiller(ère) spécial(e) du Secrétaire Général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme**. Sa fonction consiste à apporter des conseils et une assistance aux fonctionnaires de sexe féminin pour les questions relatives aux contrats, à l'organisation des carrières et au cadre de travail. Depuis 1996, plus de 200 femmes de divers départements et de lieux d'affectation se sont adressées à la responsable des questions relatives aux femmes et à la Conseillère spéciale pour solliciter une orientation et des conseils⁶⁰⁶.

Mais c'est aux chefs des départements et des bureaux qui incombe principalement d'appliquer les mesures spéciales en faveur de l'égalité.

* Programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

Un plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat 1995-2000⁶⁰⁷ a été mis en place de manière à atteindre fin l'an 2000 l'objectif de la parité 50/50 entre les sexes, en particulier aux postes de la classe D1 (directeurs) et des classes supérieures.

Le rapport de 1998 sur l'amélioration de la femme au Secrétariat prévoit, conformément à la stratégie suivie par le Secrétaire général pour réformer la gestion de l'Organisation, que

⁶⁰³ United Nations. *Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing, 4-15 September 1995*. Chap. I, Resolution 1, Annex II.

⁶⁰⁴ Rapport du Secrétaire Général, p. 3, op. cit. note 578.

⁶⁰⁵ Parlement européen. Document de travail. *FEMM 107 FR*, p. 98, op. cit. note 39. Site Internet de la DAW <http://www.un.org/womenwatch/daw/>.

⁶⁰⁶ Rapport du Secrétaire Général, p. 16, op. cit. note 578.

⁶⁰⁷ A/49/587 et Corr. 1, sect. IV.

"chaque chef de bureau ou département est chargé d'établir des plans d'actions assortis d'objectifs précis pour assurer la parité entre les sexes dans leurs services. L'application des plans d'action, y compris la mise en œuvre intégrale des mesures spéciales en faveur des femmes, sera suivie et évaluée par le Bureau de la gestion de ressources humaines et le Bureau de la Conseillère, qui rendront compte à ce sujet au Secrétaire Général. Il tiendra chaque chef de département responsable de la réalisation du plan d'action dans son département"⁶⁰⁸.

*** Actions positives**

Pour donner suite aux directives de l'Assemblée générale concernant la situation des femmes au Secrétariat, le Secrétaire Général a mis en place une série de mesures spéciales en matière de recrutement. Ces mesures resteront en vigueur tant que le Secrétaire Général n'aura pas constaté que des progrès appréciables ont été accomplis dans la réalisation de l'objectif de la parité des sexes⁶⁰⁹. Un groupe de travail présidé par la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme a été créé.

Les mesures spéciales régissant la sélection et l'affectation des candidat(e)s s'appliquent dans l'ensemble du Secrétariat et doivent permettre de pourvoir les postes vacants de la catégorie d'administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans chaque département et bureau n'ayant pas atteint l'objectif de la parité à l'échelle globale et dans chaque classe. Ces mesures spéciales ont été, en résumé, les suivantes :

- renforcement des directives régissant l'examen et la sélection de candidatures de femmes dont les qualifications sont égales ou supérieures à celles des hommes postulant au même poste ;
- prise en compte uniquement des qualifications essentielles requises pour le poste vacant, à l'exclusion des considérations secondaires, pour comparer les qualifications et l'expérience des candidats ;
- le Bureau des ressources humaines doit aider les départements et les bureaux à identifier des candidates qualifiées et leur faire part de la liste de réserve de candidats pouvant être recrutés ;
- le Bureau doit aussi recenser et renforcer les sources de recrutement afin d'étoffer la réserve de candidates pouvant être nommées à des postes correspondant à des professions où les femmes sont sous-représentées ;
- exiger qu'un avis de vacance de poste soit publié pour tous les postes de la classe P-5(administrateur hors classe) et des classes supérieurs.

*** Quotas en faveur des femmes**

Au Secrétariat des Nations Unies il n'existe pas un pourcentage de quotas en faveur des femmes. Mais des objectifs chiffrés ont été fixés pour atteindre la parité de sexes fin l'an 2000⁶¹⁰.

Compte tenu de la répartition des effectifs par âge et par sexe au sein du Secrétariat⁶¹¹, un nombre plus grand d'hommes que de femmes atteindra l'âge de la retraite avant le 31

⁶⁰⁸ Rapport du Secrétaire Général, p. 11, op. cit. note 578.

⁶⁰⁹ *Ibidem*, p. 10.

⁶¹⁰ Voir résolution de l'Assemblée Générale A/52/673 du 12 décembre 1997. *Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat*.

décembre 2000 (près de 400 fonctionnaires, pour la plupart hommes). Ces départs offriront des possibilités d'améliorer la représentation des femmes au Secrétariat, notamment aux échelons supérieurs. Le Secrétaire général priera donc les chefs de département d'établir, dans leurs plans d'action, des objectifs précis en matière de nomination des femmes qui soient supérieurs à 50% jusqu'à ce que la parité soit réalisée⁶¹².

L'Assemblée Générale a demandé au Secrétaire général un rapport pour la Commission des droits de la femme lors de sa 55ème session (septembre 2000). Le rapport devra inclure des statistiques sur le pourcentage de femmes au sein de l'Organisation, ainsi qu'une évaluation de la mise en œuvre dans chaque département des plans d'actions en faveur de l'égalité de sexes⁶¹³.

*** Procédures de compensation en cas d'inégalité des chances.**

Réponse non connue à l'achèvement de l'étude.

⁶¹¹ Voir Tableaux annexés au rapport du Secrétaire général, op. cit. note 578.

⁶¹² *Ibidem*, p. 19.

⁶¹³ United Nations. General Assembly. 54th session. Resolution A/RES/54/139. *Improvement of the status of women in the Secretariat*. 10 February 2000, point 20.

CONCLUSION

La plupart des différences qui existent dans la structure de la fonction publique internationale proviennent des systèmes éducatifs des États et des difficultés à comparer les normes en matière d'enseignement. Malgré les nombreuses divergences, il y a néanmoins une série de similarités dans les conditions d'accès et les procédures de recrutement.

Dans les États membres de l'Union européenne, s'il existe une large similitude en matière des conditions d'accès à la fonction publique, l'hétérogénéité est importante en ce qui concerne les procédures de recrutement. Les différences les plus importantes se trouvent dans les différentes phases chronologiques des opérations de recrutement: publicité des vacances d'emploi, dépôt des candidatures, examen des dossiers, sélection des candidat(e)s, nomination, titularisation, etc. En effet, ces phases ne se suivent pas dans le même ordre d'un pays à l'autre; parfois elles sont distinctes dans le temps et parfois se confondent. Le seul moment commun est celui de la titularisation ou de son équivalent. Les différents mode de sélection dans la fonction publique constituent encore un obstacle à la mobilité professionnelle au sein de l'UE. En l'absence de tout Conseil des ministres de la fonction publique de l'Union européenne, une coopération informelle s'est établie depuis de nombreuses années. Mais la fonction publique continue à être une prérogative nationale des États membres.

Les femmes représentent aujourd'hui une part importante des fonctionnaires de l'Administration publique internationale, et dans certains États membres de l'Union européenne elles sont majoritaires en nombre. Cependant dans la plupart des États elles sont encore prépondérantes dans les catégories inférieures et sous-représentées dans les catégories supérieures: plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes. Cette affirmation vaut également pour les institutions européennes, le Conseil de l'Europe et l'Organisation des Nations Unies.

En vertu des dispositions communautaires et internationales, les États membres, les institutions européennes et les Organisations internationales sont obligés de prendre des mesures pour établir et garantir l'égalité d'accès à la fonction publique, indépendamment du sexe. Sur le plan juridique tous les États membres ont transposé au leur ordre interne, la législation communautaire en matière d'égal accès à l'emploi et des améliorations significatives ont eu lieu dans les systèmes de recrutement, comme l'introduction de rapports obligatoires pour les autorités publiques ou la nomination de responsables pour l'égalité des chances au sein des ministères et départements. Au niveau politique, des progrès manifestes ont été réalisés dans la prise de décision et la représentation des femmes dans les structures de décision des organes politiques. Mais on constate encore aujourd'hui que le droit à l'égalité varie d'un État membre à l'autre: de la réserve explicite des postes aux femmes (quotas), la priorité accordée aux femmes en cas de mérites égaux (actions positives), à la simple déclaration stipulant que l'autorité concernée est un "employeur favorisant l'égalité des chances". En Finlande, par exemple, la loi sur l'égalité prévoit que toute indication favorisant l'accès d'une femme ou d'un homme à un poste particulier constitue une discrimination.

Le 17 octobre 1995, la Cour de justice des Communautés européennes rendait l'arrêt Kalanke⁶¹⁴ sur la promotion de l'accès des femmes à l'emploi (actions positives). Le 11 novembre 1997, la Cour a rendu son arrêt dans l'affaire Marschall⁶¹⁵ qui a nuancé et précisé la portée de l'arrêt **Kalanke**. Un arrêt récent de la Cour de justice concernant une **affaire suédoise**⁶¹⁶ a confirmé la jurisprudence **Marschall** en considérant que le recrutement prioritaire des femmes dans la fonction publique ne peut pas être automatique ni reposer uniquement sur leur appartenance au sexe sous-représenté. Encore faut-il que leur qualification, appréciée objectivement, soit égale à celle des candidats masculins. Dans ce cas seulement, les candidates femmes peuvent bénéficier d'une priorité. La Cour a donc considéré que la législation suédoise, qui prévoyait des mesures automatiques en faveur du recrutement des femmes à des fonctions publiques, y compris en cas de qualification non égale à celle des candidats masculins, est discriminatoire et contraire au droit communautaire.

L'édifice juridique garantissant l'égalité d'accès entre femmes et hommes dans les systèmes de recrutement de la fonction publique des États membres, des institutions européennes et des Organisations internationales existe, mais est en voie d'achèvement dans certaines transpositions particulières; par exemple, il nécessite encore certaines améliorations, en particulier l'examen des modalités des dérogations à la limite d'âge dans les concours pour les personnes ayant interrompu leur carrière pour prendre soin de leurs enfants. Les obstacles historiques, culturels et extralégaux sont encore difficiles à surmonter. Un changement de mentalité est donc nécessaire dans la société européenne et internationale.

⁶¹⁴ Arrêt du 17 octobre 1995. Affaire C-450/93, Eckhad Kalanke/Freie Hansestadt Bremen. Rec. 1995 p. I-3051.

⁶¹⁵ Arrêt du 11 novembre 1997. Affaire C-409/95. Hellmut Marschall/Land Nordrhein-Westfalen. Rec. 1997 p. I-6363.

⁶¹⁶ Arrêt de la Cour du 6 juillet 2000. Affaire C-407/98, Katarina Abrahamsson et Leif Anderson/Elisabet Fogelqvist. Non encore publié au Recueil. Voir *Agence Europe* du 7 juillet 2000.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- AUER, Astrid, DEMMKE, Christoph et POLET, Robert. *La Fonction Publique dans l'Europe des 15: Réalités et perspectives*. Institut Européen d'Administration Publique, 1996. IEAP 96/07, 261 pp.
- CORTES REAL, Isabel, NOMDEN, Koen, KELLY, Michael et PETITEVILLE, Franck. "Les administrations en mouvement. Les réformes de modernisation administrative dans quatre pays: Portugal, Pays-Bas, Irlande et France". Institut Européen d'Administration Publique, 1999. *Current European Issues*. 145 pp.
- DREW, Eileen, HUMPHREYS, Peter et MURPHY, Candy. *Gender Imbalance in Irish Civil Service Grades at Higher Executive Officer Level (HEO) and above*. Institut of Public Administration 1999, 211 pp. + Annex.
- OBERDOFF, Henri et GREWE, Constance. *Les Constitutions des États de l'Union européenne*. La Documentation Française. Edition 1999, 425 pp.
- PENAUD, Jeanne. *La fonction publique internationale*. Institut international des sciences administratives. La Documentation Française, 1997. (FR/EN). 333 pp.
- VONFELT, Gabrielle. "L'égalité de traitement entre hommes et femmes". Institut Européen d'Administration Publique, 2000. *Current European Issues*. EIPA 2000/P/01, 94 pp.
- ZILLER, Jacques. *Egalité et mérite: l'accès à la fonction publique dans les États de la Communauté européenne*. Institut Européen d'Administration Publique. Ed. Bruylant 1988, 350 pp.

Articles et Chroniques

- DUBOIS, Louis. "Un statut original et protecteur. L'invention d'un système", *La fonction publique des Communautés européennes. Problèmes politiques et sociaux*, n° 713-714. La Documentation française, octobre - novembre 1993, 117 pp.
- MANZOOR, Alam. "Public Personnel Policy in Europe: A Comparative Analysis of Seven European Countries". *State Employer's Office*. Ministry of Finance. 11/1998, 172 pp.
- POLET, Robert. "La Fonction publique dans l'Europe des Quinze: Réalités et Perspectives". Institut Européen d'Administration Publique. *Eipascope*, n° 99/2. 1999, 32 pp.
- ZILLER, Jacques. " Fonction publique et fonctionnaires: comparaisons internationales". *Problèmes politiques et sociaux*, n° 601. La Documentation française, 3 février 1989. 64 pp.

Documents officiels des Communautés européennes et de l'Union européenne

1. Conseil de l'Union européenne

* Actes de portée obligatoire

- Décision du Conseil 2000/228/CE, du 13 mars 2000, sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2000. *Journal Officiel des Communautés européennes* (JO) n° 72 du 3 mars 2000, p. 15.
- Règlement (CE, CECA, Euratom) n° 781/98 du Conseil du 7 avril 1998 modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés en matière d'égalité de traitement J.O n° L 113 du 15/04/1998 p. 4.
- Décision du 9 mars 1994 concernant le Statut du Médiateur européen. JO n° L 113 du 4 mai 1994.
- Directive du Conseil (76/207/CEE) du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. JO du 14 février 1976.
- Directive du Conseil (75/117/CEE) du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins. JO du 19 février 1975.

* Actes de portée non obligatoire

- Recommandation n° 96/694/CEE du Conseil du 2 décembre 1996 sur les femmes dans la prise de décision. JO n°L 319 du 10.12.1996.
- Résolution du Conseil du 23 mars 1995 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision.
- Recommandation du Conseil (84/635/CEE) du 13 décembre 1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes.

* Rapports et documents d'étude

- Working Party on the Staff Regulations. Report. *Equality and equal opportunities between women and men in the European institutions*. LIMITE 13730/99 STAT 67 FIN 466, 3 December 1999.
- General Secretariat. Directorate General A- Personnel -Administration. Note to Mrs. Van Den Bossche. *Equal Opportunities in the Council Secretariat*. 29 November 1999, p. 5.
- Rapport de la Présidence. *Examen de la mise en œuvre, par les États membres et les institutions de l'UE, du programme d'action de Pékin*. 11829/1/99 REV LIMITE SOC 340, 8 novembre 1999.

- Comité Paritaire pour l'égalité des chances (COPEC). *Egalité des chances entre hommes et femmes. Première Programme d'actions 1998-2001 proposé par le Comité à l'A.I.P.N du Conseil*. 4 février 1998.

2. Commission européenne

* Actes de portée obligatoire

- Règlement révisé relatif à l'organisation et au fonctionnement du COPEC. COPEC(97) D/066. 6 novembre 1997.

* DOC. COM et propositions de texte

- Livre Blanc. *La Réforme de la Commission*. Première et deuxième partie. COM (2000) 200 final, du 5 avril 2000. Pp. 18 (I partie) / Pp. 45-46 (II Partie).
- Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité Economique et Social et au Comité des Régions sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne 1999. COM (2000) 123 final, du 08.03.2000.
- Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen et Comité Economique et Social sur la mise en œuvre de la Recommandation 96/694 du Conseil du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibré des femmes et des hommes au processus décisionnel. COM (2000) 120 final, du 07.03.2000.
- Proposition de Directive du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et du travail. COM (1999) 565 final, du 25.11.1999.
- Rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail en Grèce (Directive du Conseil 76/207/CEE du 9 février 1976). COM (85) 587 final, du 18.12.1985.

* Rapports et recommandations

- Communication du Vice-Président Neil Kinnock aux membres de la Commission. *Objectifs de recrutement et nominations féminins 2000*. REV 7, 29 mars 2000.
- COPEC. *Troisième programme d'action pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de la Commission européenne 1997-2000*. 2 avril 1997.

3. Parlement européen

* *Réglementation interne*

- Réglementation interne relative au recrutement des fonctionnaires et autres agents et passage de catégorie ou de cadre du 15 mars 1989. Texte consolidé après modifications entrées en vigueur en 1989, 1992, 1994, 1996 et 1997.

* *Résolutions*

- Résolution législative portant avis du Parlement européen sur la proposition modifiée de règlement (EURATOM, CECA, CE) du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes (COM(96) 77 final). JO C N° 85 du 17/3/1997, p. 128.
- Résolution sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. JO n° C 362, du 2/12/1996, p. 337.

* *Rapports*

- Direction Générale du Personnel. Unité Égalité des Chances. *Égalité des Chances au sein du Secrétariat général du Parlement européen- Progrès accomplis en 1999 et objectifs pour l'avenir*. Rapporteur: Mme Marie-Noële LIENEMANN, Vice- Présidente responsable pour l'égalité des chances et la politique du personnel, transmis au Bureau du Parlement européen le 17 février 2000.
- Rapport sur la proposition de directive du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail. *Commission des Droits de la femme et de l'égalité des chances*. Rapporteur: Astrid LULLING, A4 38/99 du 27 février 1999.
- Rapport sur la proposition modifiée de règlement (EURATOM, CECA, CEE) du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés en matière d'égalité de traitement (COM(96)0007 - C4-0565/96 - 00/0904 (CNS)). *Commission juridique et des droits des citoyens*. Rapporteur: Mme Malou Lindholm, A4-0046/97 du 12 février 1997.
- Rapport sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans la fonction publique. *Commission des Droits de la femme et de l'égalité des chances*. Rapporteur: Mme Jessica Larive A4-0283/96, du 19 septembre 1996.
- Secrétariat Général. Direction Générale du Personnel. COPEC en collaboration avec l'Unité Égalité des chances. *Deuxième programme d'actions égalité des chances entre les hommes et les femmes 1997-2000*.
- Direction Générale du Personnel. Unité Egalité des Chances. *Rapport évolutif sur la législation 1994-1999 et Rapport 1998 sur l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes au Secrétariat général du Parlement européen*.

* Documents de travail

- Direction Générale des Études. Institutions et organismes chargés de l'égalité des chances". *Série Droits des Femmes, FEMM 107 FR (original), EN*. Octobre 1999, 109 pp.
- Direction Générale des Études. "Traités/Conventions concernant les droits des femmes". *Série Droits des Femmes, FEMM 108 FR (original), EN*. Avril 1999, 102 pp.
- Direction Générale des Études. "Droits de la Femme et le traité d'Amsterdam sur l'Union européenne. *Série Droits des Femmes, FEMM 104 FR (original), DE, EN, ES, IT*. Mai 1998, 141 pp.
- Direction Générale des Études. "Médiateur européen/Médiateurs nationaux ou organes similaires. Tableaux comparatifs". *Série Europe des Citoyens, W-6*. Janvier 1995, 35 pp.
- Direction Générale des Études. "Étude comparative sur l'égalité hommes/femmes dans la Communauté européenne, en Autriche et dans les pays scandinaves (secteur privé/public)", *IV/WIP/90/10/159, 160b) et IV/WIP/90/11/002* du 13 novembre 1990.

4. Comité des régions

- 50ème Réunion du Bureau du Comité des régions. Note à l'attention des membres du Comité des Régions. *Point n° 9. Document d'information concernant l'égalité de chances dans le Secrétariat du Comité des Régions*. 20 septembre 2000
- COPEC. *Programme d'action pour l'égalité des chances du Comité de Régions juin 2000-juin 2002*. 14 avril 2000.

5. Banque européenne d'Investissement

- COPEC. *Progress Report and Action Programme for 2000*. 1999.

6. Cour des comptes

- Division du Personnel, de l'informatique et de la bibliothèque. Service du Personnel. Tableau statistique sur le nombre de fonctionnaires et agents temporaires en activité à la Cour au 15.6.00 par sexe et catégorie. 15 juin 2000.

7. Cour de justice des Communautés européennes

- Arrêt du 6 juillet 2000. Affaire C-407/98 Katarina Abrahamsson et Leif Anderson/Elisabet Fogelqvist. Non encore publié au Recueil.
- Arrêt de la Cour du 28 mars 2000. Affaire C-158/97, Georg Badeck/Hessischer Ministerpräsident und Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen. Rec. 2000 p. I-1875.

- Arrêt du 11 novembre 1997. Affaire C-409/95. Hellmut Marschall/Land Nordrhein-Westfalen. Rec. 1997 p. I-6363.
- Arrêt du 17 octobre 1995. Affaire C-450/93, Eckhard Kalanke/Freie Hansestadt Bremen, Rec. 1995 p. I-3051.
- Arrêt du 17 déc. 1980 et 26 mai 1982. Affaire 149/79, Commission/ Belgique, Rec. 1980, p. 3881 et Rec. 1982, p. 1845.

Pays de l'Union européenne

1. BELGIQUE

* Législation

- Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale. *Moniteur belge* (M.B) du 19 juin 1999.
- Arrêté royal du 17 janvier 1995 relatif au recrutement du personnel statutaire dans certains services publics. *M.B.* du 24 février 1995.
- Loi du 22 juillet 1993 portant mesures en matière de fonction publique. *M.B.* du 14 août 1993.
- Arrêté royal du premier février 1993 déterminant les tâches auxiliaires ou spécifiques dans les administrations et autres services des ministères ainsi que dans certains organismes d'intérêt public. *M.B.* du 25 février 1993.
- Arrêté royal du 18 novembre 1991 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics. *M.B.* du 18 janvier 1992.
- Arrêté Royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics. *M.B.*, 8 mars 1990.
- Arrêté royal du 2 mars 1984 créant la Commission consultative en matière de litiges relatifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les services publics *M.B.* du 29 mars 1984.
- Loi du 4 août 1978 de réorientation économique. Titre V. *M.B.* du 19 août 1978.
- Arrêté royal du 17 septembre 1969 concernant les concours et examens organisés en vue du recrutement et de la carrière des agents de l'État.
- Arrêté Royal du 2 octobre 1937 portant le Statut des agents de l'État

* Rapports et documents d'étude

- Ministère de l'emploi et du travail. Service de l'égalité des chances. *Égalité entre hommes et femmes.* Documentation de base. Édition janvier 2000.
- MARCHAL, Jean-Claude. *Les cadres de services publics et le recrutement des agents statutaires.* Service de l'Administration générale. Ministère de la Fonction Publique. Janvier 2000, 30 pp + annexes.
- Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Service de l'égalité des chances. *Rapport d'activités du Service de l'Égalité des Chances entre femmes et hommes 1998-1999.*

- HONDEGHEM, Annie. et NELEN, Sarah. Katholieke Universiteit Leuven. Institut Voor de Overheid. *Indicateurs et Objectifs Chiffrés. Instrument pour une représentation proportionnelle des hommes et des femmes dans les ministères fédéraux.* Étude réalisée à la demande de la Ministre chargée de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes, Miet Smet. Bruxelles, 1999, 127 p. + annexes.
- Ministère de la Fonction Publique. Document de travail. *Plan d'égalité de chances. Bilan de réalisations pour l'année 97-98. Propositions d'adaptation du plan pour l'avenir.* Adaptation du plan en commission interne d'accompagnement en le 20 novembre 1998.
- Cabinet du Ministre de l'emploi et du travail et de la politique de l'égalité des chances. *Rapport au Gouvernement de la Ministre chargée de la politique de l'égalité des chances entre hommes et femmes en exécution de l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics.* Juin 1997.
- Ministère de la Fonction Publique. *Plan d'égalité de chances au Ministère de la Fonction Publique.* Juin 1996. Révision en commission interne d'accompagnement en janvier 1997.

2. DANEMARK

* Législation

- Loi n° 388 du 30 mai 2000 sur l'égalité des chances entre hommes adoptée en 1978 et amendée en 1973 et 2000 (Lov om ligestilling af kvinder og mænd - Ligestillingsloven).
- Loi (consolidée) n° 539 du 26 juin 1999 sur les étrangers.
- La loi n° 213 du 3 avril 1998 de refonte des lois sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, de congé pour naissance d'un enfant, etc adoptée en 1978 et amendée en 1994 et 1998 (Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v- Ligebehandlingsloven).
- La loi n° 427 du 13 juin 1990 sur l'égalité des chances dans la nomination à certains postes de responsabilité dans l'administration (Lov om ligestilling mellem mænd og kvinder ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning - Bestyrelsesloven).-
- Loi n° 291 du 18 juin 1969 sur la Fonction Publique (Tjenestemaendslov).
- Loi n° 203 du 11 juin 1954 instituant le médiateur (Folketingets Ombudsman), modifiée en dernière lieu par la loi n° 258 du 9 juin 1971.

3. ALLEMAGNE

* Législation

- Loi sur les fonctionnaires fédéraux (Bundesbeamtenengesetz, BBG). *Bundesgesetzblatt*, BGBl (Journal Officiel) I N° 675 du 31 mars 1999.
- Loi cadre sur le droit de la fonction publique du 31 mars 1999 (Beamtenrechtsrahmengesetz - BRRG) *BGBl*. I N° 654 du 31 mars 1999.
- Règlement d'application de la Directive du Conseil 89/48/CEE du 21 décembre 1988 relative à un système général de reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur qui sanctionnent des formations professionnelles d'une durée minimale de trois ans (EG-Hochschuldiplomanerkennungsverordnung - EGLV). *BGBl* n° 55 du 10 novembre 1995
- Seconde loi sur l'égalité de traitement dans la fonction publique du 24 juin 1994 (Zweites Gleichberechtigungsgesetz-2, GleichBG). *BGBl*. I. n° 1406 du 24 juin 1994.
- Loi sur la promotion de la femme et la conciliation de la vie familiale et professionnelle au sein de l'administration fédérale (Frauenfördergesetz - FFG). *BGBl*. I. n° 1406 du 24 juin 1994.
- Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz vom 13/08/1980. *BGBl* Teil I vom 13/08/1980, Seite 1308.

* Rapports et documents d'étude

- Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste, Ausarbeitung, Verfassung und Verwaltung, *Die Einstellungsvoraussetzungen im öffentlichen Dienst*, 21 juin 2000 WF III-103/00.
- Ministère fédéral de l'intérieur. Division des relations publiques. Brochure sur le Cinquantenaire de la République Fédérale d'Allemagne. *La Fonction publique en Allemagne*. Mars 1999, 148 pp.
- Deutscher Bundestag. *Verwendung von Beamtinnen und Beamten bei den obersten Bundesbehörden (Nachfrage)*. Drucksache 14/2678.

4. GRECE

* Législation

- Loi n° 2683/1999 sur le Statut des fonctionnaires (Kódikas Dimósion Ipállilon-Ipalkílon NPDD kl. diatákseis). *Filon Efiméridos Kibermisís*, FEK (Journal Officiel) 1999 A-1.
- Décision du Ministère de la Défense (YA) A 14/1999 sur l'augmentation des effectifs féminins dans l'armée.

- Loi n° 1414/1984 portant sur l'égalité des sexes dans les relations de travail (Isótita Fílon stis ergasiakés sxéxis. Prosopikó simbás. Èrgou). *FEK* 1984 A-10 .

** Rapports et documents d'étude*

- Organisation pour la Coopération et le développement Économique (OCDE). Programme de l'OCDE sur la Gestion publique et la gouvernance (PUMA). *Evolutions dans la gestion publique en Grèce*. Mise à jour en 1998.

5. ESPAGNE

** Législation*

- Ordre du 16 septembre 1998 concernant la promotion de l'emploi stable de femmes dans les professions et dans les emplois avec une sous-représentation de l'emploi féminin (Orden para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino). *Boletín Oficial del Estado, BOE* (Journal Officiel) n° 233 de 29 de septembre de 1998.
- Loi n° 22/1998 du 6 juillet concernant l'objection de conscience et la prestation sociale substitutive (Ley reguladora de la objeción de conciencia y de la prestación social sustitutoria) et son règlement d'application (Décret Royal 700/1999).
- Décret Royal 364/1995 du 10 mars 1995 concernant la Réglementation Générale de l'entrée du personnel au service de l'Administration de l'État (Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios Civiles de la Administración General del Estado). *B.O.E* du 10 avril 1995.
- Loi 17/93 du 23 de décembre 1993 sur l'accès de ressortissants des autres États membres de la Communauté européenne à certaines emplois de la fonction publique (Ley sobre el acceso a determinados sectores de la función pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Comunidad europea). *B.O.E* du 24 décembre, y compris la modification introduite par la Loi 55/1999, du 29 décembre (*B.O.E* du 30 décembre).
- Loi 30/1984 du 2 août 1984 sur les mesures pour la réforme de la Fonction Publique (Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública. *B.O.E.* du 3 mars 1994.
- Loi n° 16/83 du 24 octobre 1983 portant création de l'Institut de la Femme (Ley relativa a la creación del Instituto de la Mujer) et Décret royal n° 774/97 du 30 mai 1997.
- Loi organique n° 3/1981 du 6 avril, sur le Defensor del Pueblo (médiateur).
- Loi 56/61 du 22 juillet 1961 sur les droits politiques, professionnels et du travail (Ley sobre los derechos políticos, profesionales y de trabajo). *B.O.E* n° 24 du 22 juillet 1961.

* *Rapports et documents d'étude*

- Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. VI Legislatura Serie A: 5 de julio de 1999 Núm. 177-1. Proyecto de Ley del Estatuto Básico de la Función Pública".
- Ministerio de Administraciones Públicas. Secretaría de Estado. "Estructuras orgánicas y funciones de la Administración General del Estado. *Boletín Oficial del Estado* 2ª edición 1997.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. *Tercer Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 1997-2000* (Troisième Plan pour l'égalité des chances entre femmes et hommes). 111 pp.

6. FRANCE

* *Législation*

- Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. *Journal officiel de la République française* (J.O) n° 131 du 7 juin 2000.
- Circulaire du 6 mars 2000 relative à la préparation des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État. J.O n° 56 du 7 mars 2000.
- Décret n° 99-871 du 13 octobre 1999 régissant les concours d'entrée à l'École National de l'Administration Publique (ENA). JO du 14 octobre 1999.
- Loi constitutionnelle n° 99-569 du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes. J.O n° 157 du 9 juillet 1999.
- Décret n° 98-86 du 16 février 1998 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de certains corps d'officiers et de sous-officiers et officiers marinières des armées, de la gendarmerie et de la délégation générale pour l'armement. J.O. n° 41 du 18 février 1998.
- Décrets n° 94-731 et 94-743 du 30 août 1994 portant assimilation des diplômes délivrés dans les autres États membres aux diplômes nationaux requis pour se présenter aux concours administratifs.
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. J.O du 27 janvier 1984.
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État J.O du 12 janvier 1984.
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Loi dite Le Pors) Journal Officiel (J.O) du 14 juillet 1983.

- Loi n° 73-6 du 3 janvier 1973, instituant un Médiateur, complétée par les lois n° 76/1211, n°89-18 et n°92-125.

** Rapports et documents d'étude*

- Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'État et de la Décentralisation. Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. " Septième Rapport au Parlement sur les mesures prises dans la Fonction Publique pour assurer l'application du principe d'égalité de sexes". Premier février 2000. 80 pp. + annexes.

7. IRLANDE

** Législation*

- Loi sur l'égalité dans l'emploi 1998 (Employment Equality Act). *The Acts of the Oireachtas*. N° 21, 1998.
- Section 16 of the Freedom of Information Act, 1997.
- Circular 15/86. Department of Finance. " Equal Opportunity Policy and Guidelines for the Civil Service". July 1986.
- Ombudsman Act, 1980
- Loi de Réglementation de la Fonction Publique 1956 (Civil Service Regulation Act). *The Acts of the Oireachtas*, n° 46, 1956.
- Loi sur les Commissaires de la Fonction Publique 1956 (Civil Service Commissioner's Act). *The Acts of the Oireachtas* N° 45, 1956.

** Documents d'étude*

- Department of Finance. Equality Unit. *Equality of Opportunity in the Civil Service 1996 - Ninth annual report on the Implementation of the Equal Opportunity Policy and Guidelines for the Civil Service*. November 1998, 43 pp + Tabular Statement.
- Department of Finance. Second Report of the Coordinating Group of Secretaries. *A programme for change in the Irish Civil Service. Delivering Better Government*. May 1996.

8. ITALIE

** Législation*

- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n 196. "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144". *Gazzetta Ufficiale*, GU (Journal Officiel) n° 166 del 18.07.2000.

- Decreto Legislativo 31 gennaio 2000, n.24. Disposizioni in materia di reclutamento su base volontaria, stato giuridico e avanzamento del personale militare femminile nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza, a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 20 ottobre 1999, n° 380. GU n° 38 del 16-2-2000.
- Legge 15 maggio 1997, n° 127. "Misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa dei procedimenti di decisione e controllo".
- Direttiva Presidente del Consiglio dei Ministri 27 marzo 1997. "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini". G.U 21 maggio 1997, n. 116
- Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n° 29. "Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n.421". Testo aggiornato con le modifiche e le integrazioni apportate dai decreti legislativi attuativi dell'art. 11, comma 4 (d.lgs 4 novembre 1997, n. 396, d.lgs 31 marzo 1998, n. 80 e d.lgs 29 ottobre 1998, n. 387), dell'art. 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 (d.lgs 6 marzo 1998, n. 59) nonché dalla legge 23 dicembre 1998, n.448 e dal decreto legge n.5 del 1999.
- Legge 10 aprile 1991, n 125. "Azione positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- Legge 164/90 istituisce la Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- Legge 9 dicembre 1977, n° 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro". G.U 17 dicembre 1977, n 343
- Decreto Presidenziale n° 3 de 10 gennaio 1957 "Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato". G.U Suppl. Ord. 25 gennaio 1957, n. 22.

** Documents d'étude*

- Presidenza del Consiglio dei Ministri: Commissione Nazionale per la Parità. "Verifica dell'applicazione direttiva PRODI-FINOCCHIARO. Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a uomini e donne. Progetto Empowerment nella pubblica amministrazione" 1999, p. 6.
- Camera dei Deputati. Servizio studi. Documentazione per le commissioni parlamentari. "Documentazione in tema di parità tra uomo e donna". X Legislature-novembre 1987.

9. LUXEMBOURG

** Législation*

- Règlement grand-ducal du 25 octobre 1999 fixant la composition et le fonctionnement du Comité des Actions Positives. *Mémorial Grand Ducal* (Mém) A-140 1999, p. 2561.

- Arrêté grand-ducal du 11 août 1999 portant constitution des Ministères. Mém. A n° 113 du 12 août 1999, p. 2050.
- Loi du 17 mai 1999 concernant l'accès des ressortissants communautaires à la fonction publique luxembourgeoise. Mém. A- 62 du 4 juin 1999, p. 1409.
- Loi du 12 février 1999 portant sur la mise en œuvre du Plan National pour l'Emploi 1999. Art. XXVII. Actions positives dans le secteur privé.
- Loi du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif. Mém. 1996, A-79, p. 2262.
- Règlement grand-ducal du 31 mars 1996 portant création d'un comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes. Mém. A -34 du 20 mai 1996, p. 1114.
- Règlement grand-ducal du 27 février 1989 portant exécution de l'article 6 de la loi modifiée du 9 mars 1983 portant création d'un Institut de formation administrative. Mém. A 1989, p. 124.
- Règlement grand-ducal du 27 février 1987 portant organisation des examens-concours pour l'admission au stage des fonctions administratives de la carrière supérieure des administrations de l'État et des établissements publics.
- Loi du 17 novembre 1986 modifiant la loi du 23/7/1952 concernant l'organisation militaire, telle qu'elle a été modifiée par la suite et abrogeant le paragraphe (2) de l'article 2 de la loi du 13 décembre 1981. Mém. A n° 93 du 5/12/1986, p. 2222.
- Règlement grand-ducal du 17 janvier 1984 déterminant les modalités de l'examen de fin de stage prévu par la loi du 9 mars 1983 portant création d'un Institut de formation administrative (Mém. A 1984, p. 104) modifié par Règlement grand-ducal du 27 mars 1986 (Mém. A 1986, p. 965) et Règlement grand-ducal du 27 février 1989 (Mém. A 1989, p. 131).
- Règlement grand-ducal du 20 juin 1983 déterminant le mode de collaboration entre l'Institut de formation administrative et les administrations (Mém. A 1983, p. 1232; Rectificatif, p. 1433) modifié par Règlement grand-ducal du 13 septembre 1985 (Mém. A 1985, p. 1127); Règlement grand-ducal du 27 février 1989 (Mém. A 1989, p. 124).
- Loi du 9 mars 1983 portant création d'un Institut de formation administrative, modifiée par Loi du 29 juillet 1988 portant modification et nouvelle coordination de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'État. Mém. A 1988, p. 816)
- Loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (Mém. A 1981 n° 91, du 16/12/81, p. 2194), modifiée par la loi du 17 novembre 1986 (Mém. A 1986, p. 2222).
- Loi du 16 avril 1979 fixant le Statut Général des Fonctionnaires de l'État et modifications ultérieures. Mém. A n° 13 du 22/02/2000.

** Rapports et documents d'étude*

- Grand-Duché de Luxembourg. Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative. *Rapport d'activité 1999*. Mars 2000.
- Grand-Duché de Luxembourg: Ministère de la Promotion Féminine. *Rapport d'activité 1999*. Février 2000.
- Projet de Révision de l'article 11 de la Constitution. Chambre des Députés. *Avis de la Commission de l'égalité des chances entre hommes et femmes et de la promotion féminine*. N° 3923 du 3/12/1998.

10. PAYS-BAS

** Législation*

- Loi sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, WGB). *Staatsblad*, Stb (Recueil des lois, ordonnances et décrets) n° 187 et 188 du 12 février 1998.
- Arrêté du Ministre des Affaires Intérieures du 14 octobre 1985 "Recrutement et sélection" Besluit werving en selectie, Bws). *Staatscourant* (Stcrt) n° 204 du 14 octobre 1985.
- Loi du 4 février 1981 instituant le médiateur national, amendée par loi du 12 mai 1999. Stb. n° 214 du 1999.
- Règlement général de la Fonction Publique du Royaume du 12 juin 1931 (Algemeen Rijksambtenarenreglement, ARAR). Stb n° 491 du 13 novembre 1999.
- Loi du 12 décembre 1929, disposant règles concernant la situation juridique des fonctionnaires (Ambtenarenwet, Aw). Stb n° 525 du 10 octobre 1996, modifié ultérieurement par Stb. n° 24 du 14 janvier 1997.

11. AUTRICHE

** Législation en vigueur*

- Plan pour l'égalité des chances au sein de la Chancellerie fédérale (Verordnung: Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt). Journal Officiel (Bundesgesetzblatt, BGBl). II n° 197/1998.
- Loi de 1993 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et la promotion des femmes au niveau fédéral (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes, B-GBG). BGBl n° 100/1993 et modifications introduites par BGBl. I n°. 132/1999.

- Loi sur la Fonction Publique fédérale 1979 (Beamten-Dienstrechtsgesetz). BGBl n°. 333/1979 et modifications introduites par BGBl n°. 550/1994, 130/1997 et 127/1999.
- Loi fédérale de 1977 instituant l'Office du médiateur.

** Rapports et documents d'étude*

- Federal Minister for Women's Affairs and Consumer Protection. "Austria's National Report on the implementation of the Platform for Action. Fourth World Conference on Women Beijing 1995". March 1998.

12. PORTUGAL

Législation

- Decreto-Lei n°. 54/2000 "Instituto Nacional de Administração". *Diário da República* (DR). I Série N°. 83 , 7 de Abril de 2000.
- Decreto-Lei n° 404/98 "Regras sobre o regime geral de estruturação de carreiras da Administração Pública" DR n° 291/98, Série I-A, 1° suplemento, 18.12.98.
- Decreto-Lei n° 204/98 "Regula o concurso como forma de recrutamento e selecção de pessoal para os quadros da Administração Pública". DR n° 158/98 Série I-A 11.07.98 p.3268.
- Resolução do Conselho de Ministros n° 49/97. "Plano Global para a Igualdade de Oportunidades". DR I Série B n° 70 24.03.1997.
- Decreto-Lei n° 498/88 "O regime geral de recrutamento e selecção de pessoal para a Administração Pública". *Diário da República* (DR) n° 301/88 Série I-A, 3° suplemento, 30.12.88, p. 5146.
- Decreto-Lei n° 426/88, de 18 de Novembro "Disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública". DR Série I, n° 267, 18.11.88 p. 4625.
- Decreto-Lei n° 392/79, de 20 de Setembro "Garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego". DR Série I, n°218, 20.09.1979, p. 2466.

** Rapports et documents d'étude*

- Presidência do Conselho de ministros. "Programa do XIV Governo Constitucional." 1999.

13. FINLANDE

* Législation

- Loi n° 750/1994 sur la Fonction Publique (Valtion virkamieslaki). Annettu Helsingissä 19 päivänä elokuuta 1994.
- Loi 609/86 du 8 août 1986 sur l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Recommandation (Y) n° 2/95 sur les principes à suivre dans la procédure de recrutement.
- Recommandation P1/90 du 29 janvier 1990 du Ministère de Finances pour l'élaboration des plans sur l'égalité et pour la promotion de l'égalité de chances dans les services publics.
- Loi 320/70 du 30 avril 1970 sur le contrat de travail (Työsopimuslaki), OSA n° 320 30.04.1970.

* Rapports et documents d'étude

- Ministry for Foreign Affairs. "The Fourth Periodic Report by Finland to the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women". October 1999. Appendix 2. *From Beijing to Finland. The Plan of Action for the Promotion of Gender Equality of the Government of Finland*. 16 February 1997.
- Ministry of Finance. State Employer's Office. *The Finnish State as an employer*. 1999, 24 pp.
- Ministère des Affaires Sociales et de la Santé. Secrétariat permanent du délégué à l'égalité des chances. "Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes: Question d'égalité en Finlande". *Brochures sur l'égalité 1998: 2 (version française)*, 20 pp.
- Ministry of Finance. Personnel Department. *Selection of Top Government Officials: Council of State Decision-in-Principle on revising the criteria and procedures*. 6th February 1997.
- Guide pour la rédaction des plans d'égalité des chances dans le secteur public (Suositus Tasa-Arvosuunnitelmien laatimiseksi ja muusta sukupuolten Tasa-Arvon edistämiseksi valtion virastoissa ja laitoksissa). P1/90 29.1.1990.

14. SUÈDE

* Législation

- Règlement sur la protection de l'emploi public (Anställningsförrättning). Recueil de textes légaux et réglementaires suédois (SFS) 1994:373 du 19 mai 1994
- Loi 1994:260 relative à l'emploi public (Lag om offentlig anställning). SFS n° 260 du 28 avril 1994.

- Loi 1991:433 sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (Jämställdhetslag). Modifiée au premier juillet 1994 par la loi N° 26/94. SFS N° 208 de 1998.
- Loi 1982:80 sur la protection du poste du travail (Lag om anställningsskydd Utfärdad). SFS n° 80 du 24 février 1982.

** Rapports et documents d'étude*

- Bureau Central des Statistiques suédois. Arbetsgivare med jämställdhetsplan arbetar mer aktivt för jämställdheten Bilaga: Sammandrag av SCB: undersökning. 18 janvier 2000.
- Agence suédoise des Employés du Gouvernement (SAGE). *Jämställdhetsplan för Arbetsgivarverket 1998* (Plan d'égalité des chances 1998).

15. ROYAUME-UNI

Législation

- Réglementation Générale de la Commission pour la Fonction Publique 1995 (Civil Service Order in Council). *Halsbury's Laws of England. (4th edn)*, London, 1996. Vol. 8(2), p. 381.
- Civil Service (Managements Functions) Act 1992. *Halsbury's Statutes of England and Wales. (4th edn)*, London, 1999. Vol. 8 p. 507.
- Loi sur la discrimination sexuelle du 1975 (Sex Discrimination Act, SDA). Section 1. *Halsbury's Statutes of England and Wales. (4th edn)*, London, 1999. Vol. 7. *Civil Rights and liberties*. p. 36.
- Loi de 1967 instituant le médiateur (Parliamentary Commissioner Act).

** Documents d'étude.*

- Equal Opportunities Commission. *Fair and efficient selection*. Guidance on Equal Opportunities Policies in Recruitment and Selection Procedures.

Organisations internationales

1. Conseil de l'Europe

** Résolutions du Comité de Ministres et actes internes*

- Direction de l'Administration. Service des Ressources Humaines. Arrêté n° 821 tel que modifié par les Arrêtés n° 840, 886 et 1008. *Conditions d'emploi et de recrutement du personnel temporaire*. Edition juin 1999.
- Résolution (96)51 du Comité de Ministres du 20 septembre 1996 modifiant les articles 11, 12 et 14 du Règlement sur les nominations (Annexe II du Statut du Personnel).
- Résolution (81) 20 du Comité de Ministres du 25 septembre 1981 relative au Statut des Agents du Conseil de l'Europe. *Annexe II: Règlements sur les nominations*.

** Rapports et documents d'étude*

- Comité européen de coopération juridique (CDCJ). *Projet de Recommandation n° R (00) XX sur le Statut des agents publics en Europe*. CDCJ (99) 80 Addendum. Strasbourg, 7-10 décembre 1999.
- Comité de Ministres. *Huitième Rapport du Secrétaire Général sur l'égalité des femmes et des hommes au Conseil de l'Europe*. 682ème réunion. CM(99) 120 du 3 septembre 1999.
- Stratégie pour l'Égalité des chances 1997-1999. *L'égalité des chances au Secrétariat du Conseil de l'Europe*. Référence Adm/DRH-829(97). 3 juillet 1997.

2. Organisation des Nations Unies

** Résolutions et rapports de l'Assemblée Générale*

- General Assembly. 54th session. Resolution A/RES/54/139. *Improvement of the status of women in the Secretariat*. 10 February 2000.
- General Assembly. Resolution 53/221 *Human resources management*. 23 April 1999.
- Résolution de l'Assemblée Générale. *Amélioration de la situation des femmes au Secrétariat*. A/52/673 du 12 décembre 1997.
- General Assembly. *Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing, 4-15 September 1995*. Chap. I, Resolution 1, Annex II.

** Rapports et actes du Secrétaire Général*

- Secretary General's Bulletin. *Staff Regulations of the United Nations and Staff Rules 100.1 to 112.8*. Regulation 1.1 ST/SGB/1999/5. 3 June 1999.

- Assemblée générale. 53ème session. Rapport du Secrétaire général. *Amélioration de la situation de la femme au Secrétariat*. A/53/376, 14 septembre 1998.

Annexe. Diplômes nationaux donnant accès aux concours à la fonction publique européenne

	Formation universitaire (A/LA)	Enseignement secondaire supérieur (B)	Enseignement supérieur et/ou professionnel du niveau secondaire(C)	Enseignement primaire et/ou professionnel (D)
B	Licence ou équivalent*	Certificat de l'enseignement secondaire supérieur	Certificat de l'enseignement secondaire inférieur	Certificat d'études de base
DK	Kandidateksamen	Studentereksamen Højere Handelseksamen Højere Forberedelseksamen	Folkeskolens udvidede afgangsprøver efter 10. klasse	Folkeskolens afgangsprøver efter 9. klasse
D	Hochschulabschluß Fachhochschulabschluß*	Abitur	Mittlere Reife, Realschulabschluß	Hauptschulabschluß
EL	Πανεπιστημιακό δίπλωμα	Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	Απολυτήριο σπουδών πρώτου κύκλου μέσης εκπαίδευσης (3τάξιο γυμνάσιο)	Απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης
E	Licenciatura	Bachiller superior- BUP	Graduado Escolar	Certificado de Escolaridad
F	Maîtrise ou équivalent *	Baccalauréat	Brevet de collège d'études du premier cycle de l'enseignement secondaire	Attestation de fin d'études primaires
IRL	University degree or equivalent*	Leaving Certificate 2 honours, 4 passes	Intermediate Certificate 6 passes	Proof of completion of compulsory education
IT	Diploma di laurea	Diploma du maturità	Licenza di scuola media	Licenza di scuola elementare
L	Il n'existe pas de diplôme universitaire national	Diplôme de fin d'études secondaires	Certificat de fin d'études moyennes	Certificat de fin d'études complémentaires
NL	Doctoraal examen Getuigschrift HBO *	Diploma VWO	MAVO-D	MAVO-C; LBO
A	Hochschulabschluß	Matura.	Berufsbildende mittlere Schule, kaufmännische Berufsschule oder vergleichbarer Abschluß*	Pflichtschulabschluß
P	Licenciatura	12º ano de escolaridade, Concurso ao ensino superior	Curso geral do ensino secundário (9 anos) Certificado do ensino unificado (9 anos)	Certificado do segundo ano do ensino preparatório

FIN	Yliopistollinen tutkinto* Universitetsexamen	Ylioppilastutkinto/ peruskoulu + kolmen vuoden opiskelu toisen asteen koulutuksessa* Studentexamen Grundskola+tre års studier i utbildning på andra stadiet	Peruskoulu + yhden vuoden opiskelu toisen asteen koulutuksessa. Grundskola + ett års studier i utbildning på andra stadiet	Peruskoulu Grundskola
S	Akademisk examen omfattande minst 120 poäng varav 60 poäng utgör fördjupade studier i ett ämne*	3-årig gymnasial utbildning	2-årig gymnasial utbildning	Grundskola
UK	University degree or equivalent*	General Certificate of Education A level - 2 passes or equivalent*	General Certificate of Secondary Education 5 passes or equivalent*	Proof of completion of compulsory education

* Apprécié cas par cas.

Liste des autres publications dans la Série Droits des femmes:

- FEMM 109 Approche: Travail des femmes au foyer
Juillet 1999, FR;
- FEMM 108 Traités/Conventions concernant les Droits des Femmes
Avril 1999, EN, FR;
- FEMM 107 Institutions et organismes chargés de l'égalité femmes-hommes
Octobre 1999, FR, EN;
- FEMM 106 Développement des théories sur les droits des femmes et le féminisme en Europe
Mars 1999, ES (Résumé en DE, EN, ES, FR);
- FEMM 105 Travaux de la commission des droits de la femme 1994-1999
Mars 1999, DE, EN, FR (Résumé toutes langues);
- FEMM 104 Droits de la femme et le Traité d'Amsterdam sur l'Union européenne
Mai 1998, DE, EN, ES, FR, IT;
- FEMM 103 La violence contre les enfants (Abus et exploitation sexuels)
Janvier 1998, DE, EN, FR;
- FEMM 102 Situation de la femme en Hongrie, Pologne et République Tchèque
Janvier 1998, DE, EN, ES, FR;
- FEMM 101 La violence contre les femmes
Janvier 1998, DE, EN, ES, FR, IT;
- W10 Incidences variables des systèmes électoraux sur la représentation politique des femmes
Août 1997, DE, EN, ES, FR, SV;
- W9 Les familles monoparentales dans les Etats membres de l'Union européenne
Mars 1996, DE, EN, FR;
- W8 Portraits de femmes d'Europe Centrale et Orientale
Mars 1996, DE, EN, FR;
- W7 Droits de l'Homme = Droits de la femme? (Compte rendu de l'audition organisée par la Commission des Droits de la femme - 26-27 juin 1995)
Juin 1996, DE, EN, ES, FR, NL;
- W6 Les femmes dans l'Islam
Septembre 1996, DE, EN, ES, FR, NL;

- W5 Les droits de la femme et le Traité de Maastricht sur l'Union européenne
Octobre 1994, toutes langues;
- W2 Combattre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail - L'action menée dans les Etats membres de la Communauté européenne
Février 1994, EN, FR.